

Droits de la personne 101 (2020) RC1 transcript

1. Introduction

1.1 Bienvenue

Bienvenue au module Droits de la personne 101! Ce cours offre une présentation interactive du Code des droits de la personne de l'Ontario.

Le module Droits de la personne 101 est proposé à titre d'information seulement. Il fournit des renseignements de base sur les droits et les responsabilités prévus par le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Si vous avez une préoccupation liée aux droits de la personne, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne ou avec une clinique juridique communautaire.

1.2 Ce cours en ligne

Ce cours en ligne comporte cinq volets. Les volets 1 à 4 portent sur le Code. Le volet 5 présente le système des droits de la personne de l'Ontario.

Le volet 1 présente les éléments clés du Code : le préambule, les secteurs (ou aspects) sociaux et les motifs de discrimination.

Le volet 2 décrit les types de discrimination prévus au Code.

Le volet 3 porte sur l'interprétation et l'application du Code : il présente les concepts de harcèlement et d'obligation d'accommodement, ainsi que les exceptions qui s'appliquent.

Le volet 4 pose la question suivante : « Y a-t-il discrimination au sens du Code? ».

Enfin, le volet 5 décrit le fonctionnement passé et actuel du système des droits de la personne de l'Ontario.

1.3 Pourquoi les droits de la personne?

Pourquoi devons-nous connaître le Code des droits de la personne?

Nous devons connaître le Code parce que nous avons toutes et tous des droits et des responsabilités permettant d'assurer à chaque personne un traitement égal et sans discrimination.

Les droits de la personne touchent quotidiennement notre vie. Nous voulons un milieu de travail sain. Nos amis et les membres de notre famille proviennent du monde entier, sont vieillissants ou ont un handicap. Certains amis de nos enfants sont issus de familles monoparentales ou ont des parents de même sexe.

1.4 Les droits de la personne concernent tout le monde

Les droits de la personne concernent tout le monde. Le Code insiste sur ce point dans son préambule, qui fait référence à deux documents importants relatifs aux droits de la personne.

Le premier est la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le deuxième est la Charte canadienne des droits et

libertés, qui garantit aux Canadiennes et aux Canadiens certains droits civils et politiques.

1.5 4 concepts clés

Tout au long de ce cours en ligne, quatre concepts clés doivent être gardés à l'esprit.

Premièrement, le Code a « préséance ». Cela signifie que le Code prévaut sur toute autre loi provinciale, à moins que la loi ne contienne une exception spécifique.

Deuxièmement, le Code prévoit des réparations. Cela signifie qu'il vise à éliminer et à prévenir la discrimination. Il énonce des mesures correctives pour aider les gens à retrouver la situation qu'ils auraient connue avant que la discrimination ne se produise. Cela signifie aussi que le Code n'a pas pour but d'être punitif. Le Code offre en outre des stratégies permettant de mettre fin à la discrimination et d'en assurer la prévention à l'avenir, grâce à l'éducation et à la sensibilisation du public.

Troisièmement, aux termes du Code, l'intention d'exercer la discrimination n'a pas d'importance. Pour comprendre s'il y a eu discrimination, seul compte l'effet sur la personne. L'intention peut uniquement être prise en compte lorsque les personnes risquent de subir des représailles pour avoir défendu les droits de la personne aux termes du Code.

Quatrièmement, Le Code s'applique au travail, au logement, aux services et aux autres domaines régis par les lois ontariennes. La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique aux milieux de travail ou aux services assujettis à la législation fédérale, comme les banques, Postes Canada, les entreprises de transport aérien et le gouvernement fédéral. La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique aux milieux de travail ou aux services assujettis à la législation fédérale, comme les banques, Postes Canada, les entreprises de transport aérien et le gouvernement fédéral.

2. Questionnaire préliminaire

2.1 Avez-vous déjà quelques connaissances sur le sujet?

Avez-vous déjà quelques connaissances sur le sujet? Pour le savoir, répondez à ce bref questionnaire!

Vos réponses ne seront pas prises en compte pour l'obtention du certificat de réussite.

[deux boutons, Répondre au questionnaire et Ignorer]

2.2 En tant que réfugié, je ne suis pas protégé par le Code.

Vrai ou faux? En tant que réfugié, je ne suis pas protégé par le Code. [Faux]

2.3 Je n'ai pas le droit d'habiter dans un appartement réservé aux adultes parce que j'ai de jeunes enfants.

Vrai ou faux? Je n'ai pas le droit d'habiter dans un appartement réservé aux adultes parce que j'ai de jeunes enfants. [Faux]

2.4 À la bibliothèque, un homme assis à côté de moi dit qu'il n'aime pas les personnes noires et que je devrais m'en aller. Si j'en parle à la bibliothécaire, elle peut lui dire d'arrêter.

Vrai ou faux? À la bibliothèque, un homme assis à côté de moi dit qu'il n'aime pas les personnes noires et que je devrais m'en aller. Si j'en parle à la bibliothécaire, elle peut lui dire d'arrêter. [Vrai]

2.5 Comme j'ai 64 ans, mon responsable peut continuer de me demander à quel moment je compte prendre ma retraite.

Vrai ou faux? Comme j'ai 64 ans, mon responsable peut continuer de me demander à quel moment je compte prendre ma retraite. [Faux]

2.6 Un locateur peut refuser de faire visiter son appartement à Tal et à son petit ami parce qu'ils sont un couple gai.

Vrai ou faux? Un propriétaire peut refuser de faire visiter son appartement à Tal et à son petit ami parce qu'ils sont un couple gai.

2.7 Diapositive des résultats

Dans les sections qui suivent, vous allez vous pencher sur les réponses à ces questions et apprendre bien d'autres choses...

3. Volet 1 : Le Code

3.1 Le Code : préambule, secteurs sociaux et motifs

Le volet 1 de ce cours en ligne présente les éléments clés du Code, à savoir le préambule, les secteurs (ou aspects) sociaux et les motifs illicites de discrimination.

3.2 Préambule

Le Code commence par un préambule.

Cette introduction décrit la philosophie de la loi. Le préambule du Code indique que toute personne en Ontario a le droit de vivre, de travailler et d'obtenir des services en toute dignité, de contribuer à la société et d'avoir les mêmes chances sans discrimination.

Le préambule mentionne également la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui décrit les valeurs

inhérentes aux droits de la personne au Canada et dans le monde entier.

3.3 Secteurs sociaux

Après le préambule vient la partie I du Code. Cette partie établit le droit de vivre à l'abri de la discrimination dans cinq domaines spécifiques de notre vie, appelés « secteurs sociaux » ou « aspects sociaux ».

Ces cinq secteurs sociaux sont :

- les services, biens et installations
- le logement
- les contrats
- l'emploi
- les associations professionnelles

Les services et installations incluent... les magasins, restaurants et bars; les hôpitaux et services de santé; les écoles, collèges et universités; les lieux publics et les installations, comme les centres communautaires, les toilettes publiques, les bibliothèques, les centres commerciaux et les parcs; les services et programmes municipaux et provinciaux, incluant les prestations d'aide sociale et le transport public; et enfin les services fournis par les compagnies d'assurance.

Le logement peut inclure l'achat, la vente, la location ou l'éviction d'un appartement, d'une maison, d'un condominium ou d'un local commercial.

Selon la durée du séjour de la clientèle, un hôtel peut être considéré comme un service ou un logement, ou les deux. Ce secteur social inclut l'accès au bâtiment et l'utilisation des piscines et de la buanderie.

À titre d'exemple, un propriétaire ne peut pas refuser de louer un logement à une personne au motif qu'elle a des enfants en bas âge ou qu'elle touche des prestations d'aide sociale ou d'invalidité.

Toute personne a le droit de conclure un contrat à conditions égales. Cela inclut l'offre, l'acceptation, le prix ou même le rejet d'un contrat.

L'emploi est interprété au sens large et couvre toutes les étapes allant de l'embauche jusqu'au congédiement. Cette notion peut inclure les demandes d'emploi, la formation, les promotions, le congédiement, les heures supplémentaires, le taux de salaire, les congés, les avantages sociaux, les mesures disciplinaires et les évaluations du rendement.

Le Code peut aussi s'appliquer à la discrimination dont les conséquences sont liées au travail, mais qui est exercée à l'extérieur du lieu de travail - par exemple lors d'un voyage d'affaires ou d'une fête organisée après les heures normales de travail. On parle de « lieu de travail élargi ».

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle, sans discrimination fondée sur les motifs prévus au Code.

3.4 Motifs de discrimination

Maintenant que vous en savez plus sur les secteurs sociaux couverts par le Code, passons en revue les motifs illicites de discrimination.

Le Code interdit toute discrimination envers une autre personne ou un groupe de personnes fondée sur la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, le handicap, l'âge, la croyance, le sexe (y compris la grossesse), l'état familial, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'état d'assisté social (en matière de logement uniquement) et l'existence d'un casier judiciaire

(en matière d'emploi uniquement).

La race et les motifs associés incluent la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et la citoyenneté. Dans certains cas, la discrimination raciale est également fondée sur la croyance.

La croyance inclut la religion. Elle peut aussi inclure d'autres systèmes de convictions qui ont une forte influence sur l'identité d'une personne, sa vision du monde et son mode de vie.

On considère généralement que le motif du sexe fait référence au sexe biologique d'une personne qui est assigné à la naissance, soit « homme », « femme » ou « personne intersexuée ». Ce motif inclut également le genre d'une personne, c'est-à-dire les attentes et stéréotypes à propos des comportements, actions et rôles liés au fait d'être un « homme » ou une « femme ». Le motif du sexe inclut la grossesse et l'allaitement.

Le motif de l'orientation sexuelle s'applique aux personnes qui sont gaies, lesbiennes, bisexuelles ou hétérosexuelles.

L'état familial s'entend des relations de type parent-enfant, ce qui peut inclure la prestation de soins aux enfants et aux membres plus âgés de la famille.

L'état matrimonial inclut le fait d'être célibataire, marié, en veuvage ou divorcé, ainsi que les unions de fait et le partenariat avec une personne de même sexe ou de sexe opposé.

L'identité sexuelle a trait au fait de se sentir femme, homme, les deux, ni l'un ni l'autre ou autrement, selon où l'on se positionne sur le continuum de l'identité sexuelle.

L'expression de l'identité sexuelle est la manière dont une personne exprime ou présente ouvertement son sexe. Cela peut inclure le comportement et l'apparence, par exemple les choix vestimentaires, la coiffure, le port de maquillage, le langage corporel et la voix.

La protection contre la discrimination fondée sur l'âge au sens du Code s'applique aux personnes ayant 18 ans ou plus. Citons comme exemples de discrimination fondée sur l'âge une personne qui est forcée de prendre sa retraite à 65 ans ou une personne à laquelle on refuse un logement parce que le propriétaire cherche des locataires plus âgés. Les personnes âgées de moins de 18 ans sont protégées contre la discrimination fondée sur les autres motifs prévus au Code. Par exemple, un enfant âgé de moins de 18 ans pourrait déposer une plainte pour infraction au Code fondée sur l'identité sexuelle, le handicap ou la race. Le père, la mère, le tuteur ou la tutrice peut porter plainte en son nom.

Le motif du handicap inclut les handicaps temporaires et permanents, les handicaps passés ou actuels, ou le fait de toucher ou d'avoir touché des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Les handicaps peuvent être des déficiences physiques, des troubles d'apprentissage, des déficiences intellectuelles, des troubles de santé mentale ou des dépendances à l'alcool et aux drogues. Les handicaps peuvent être visibles, invisibles ou perçus.

Le motif de l'existence d'un casier judiciaire s'applique uniquement en matière d'emploi. Les protections du Code s'appliquent aux personnes reconnues coupables d'une infraction fédérale qui ont obtenu un pardon, ainsi qu'aux personnes reconnues coupables d'une infraction provinciale, par exemple au Code de la route.

Le motif de l'état d'assisté social s'applique uniquement à la discrimination en matière de logement. Il inclut le fait de toucher des prestations d'aide sociale, d'invalidité, de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et d'assurance-chômage.

Pour finir, il est important de garder à l'esprit que le dépôt d'une plainte pour discrimination ou harcèlement au sens du Code nécessite d'indiquer un secteur social et au moins un motif de discrimination ET qu'il y ait un lien entre les deux. Citons comme exemple le fait de se voir refuser un logement parce que vous avez des enfants.

Le volet 2 de ce cours en ligne aborde la discrimination en plus amples détails.

3.5 Exceptions au Code

Exceptions au Code

Il existe certaines exceptions aux protections contre la discrimination au sens du Code.

Si un particulier ou un organisme apporte la preuve qu'il a fait l'objet de discrimination, la personne ou l'organisme responsable de la discrimination a la possibilité de démontrer qu'une défense ou une exception au Code s'applique.

Les exceptions sont des situations extrêmement spécifiques dans lesquelles le Code autorise que des personnes soient traitées différemment sur la base des motifs prévus au Code. Nous allons évoquer les programmes spéciaux prévus par l'article 14, les groupements sélectifs prévus par l'article 18 et l'emploi particulier prévu par l'article 24. Programmes spéciaux (article 14)

Les programmes spéciaux visent à aider les membres de groupes défavorisés protégés par le Code à améliorer leur situation. Ils peuvent être utilisés pour créer des emplois ou pour fournir des services spéciaux ou des occasions à des personnes issues de groupes spécifiques protégés par le Code.

Le Code autorise la mise en œuvre de programmes destinés :

- à alléger un préjudice ou un désavantage économique
- à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales
- à contribuer à l'élimination de la discrimination

Voici quelques exemples de programmes spéciaux :

Une coopérative de logement réserve un certain nombre d'unités aux femmes qui mettent fin à une relation de violence.

En réponse à une étude de Statistique Canada selon laquelle le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes âgés de moins de 25 ans que dans d'autres groupes, le gouvernement finance un programme d'emplois pour les personnes de ce groupe d'âge afin de lutter contre le chômage des jeunes.

Une clinique juridique communautaire financée par le gouvernement réserve ses services aux personnes handicapées pour les aider à surmonter certains des obstacles systémiques qu'elles rencontrent.

Groupements sélectifs (article 18)

Il existe une exception à la règle selon laquelle les services doivent être fournis sans discrimination. Cette exception s'applique uniquement aux groupements comme les organismes de bienfaisance, les écoles, les clubs sociaux ou les confréries d'étudiants qui souhaitent limiter le droit d'adhésion et de participation à leur association.

Ces groupements sont autorisés à agir de la sorte s'ils servent uniquement ou principalement un groupe spécifique de personnes visées par un motif prévu au Code.

À titre d'exemple, un club culturel offrant des services uniquement à des personnes ayant une déficience physique peut choisir de n'accepter comme membres que ce type de personnes, de même qu'une maison d'hébergement pour femmes ayant vécu la violence est autorisée à réserver ses services aux personnes qui s'identifient comme des femmes.

Emploi particulier (article 24)

En règle générale, les organismes ne sont pas autorisés à exercer de la discrimination à l'embauche. Il existe toutefois certaines exceptions.

Le Code autorise certains types d'organismes à recruter des employés qui s'identifient aux mêmes motifs prévus au Code que les personnes qu'ils servent. Ces organismes incluent les groupements philanthropiques ou caritatifs; les

établissements d'enseignement comme les collèges religieux; les associations fraternelles comme les sociétés de secours mutuel; et les organismes sociaux comme les clubs culturels offrant des services à un groupe ethnique spécifique.

Cette exception s'applique uniquement si l'identification à un motif spécifique prévu au Code est raisonnable et sincère, et qu'elle est liée aux fonctions du poste pour lequel la personne est embauchée.

3.6 Vous avez terminé le volet 1

Bien joué! Vous avez terminé cette section. Testez vos connaissances ou passez à la section suivante.

3.7 De quel secteur social s'agit-il?

Les boutiques, les restaurants, les hôpitaux, les écoles, les centres communautaires ou les transports en commun...

- ✓ services, biens et installations
- logement
- emploi
- contrats
- associations professionnelles

3.8 De quel secteur social s'agit-il?

Travailler comme infirmier, nettoyeur, serveur, chauffeur de bus ou ingénieur...

- services, biens et installations
- logement
- ✓ emploi
- contrats
- associations professionnelles

3.9 De quel secteur social s'agit-il?

Présenter une demande de location d'appartement...

- services, biens et installations

- ✓ logement
- emploi
- contrats
- associations professionnelles

3.10 À quels motifs du Code ces personnes pourraient-elles s'identifier?

un membre du personnel hospitalier qui est racialisé, a un certain âge et porte un symbole religieux...

- Handicap, orientation sexuelle
- ✓ Race, lieu d'origine, origine ethnique, couleur, ascendance, croyance, âge
- État familial
- Orientation sexuelle
- État d'assisté social

4. Volet 2 : Types de discrimination

4.1 Le Code et les types de discrimination

Le volet 2 de ce cours en ligne présente différents types de discrimination.

4.2 Saviez-vous...

Saviez-vous qu'il existe différents types de discrimination? Le volet 2 de ce cours en ligne présente différents types de discrimination.

4.3 Qu'est-ce que la discrimination?

Comment définiriez-vous la discrimination?

Dans la législation sur les droits de la personne, la discrimination fait référence aux différences de traitement exercées en raison de caractéristiques personnelles qui sont fondées sur des motifs de discrimination prévus au Code.

4.4 Effet préjudiciable

On parle de discrimination au sens du Code lorsqu'une personne subit un traitement ou un effet préjudiciable. Le traitement ou l'effet préjudiciable n'est pas nécessairement intentionnel, mais il doit être lié à un ou plusieurs motifs comme la race, le sexe, le handicap ou d'autres motifs protégés par le Code.

4.5 Types de discrimination

Types de discrimination

La discrimination n'est pas toujours facile à déceler. Ce volet vous aidera à reconnaître et à désigner les différents types de discrimination au sens du Code.

La discrimination peut être ouverte, subtile ou cachée. Voici un exemple de discrimination subtile ou cachée : un fournisseur de logements loue un appartement et élimine les formulaires de demande provenant de personnes qui touchent des prestations d'aide sociale. Cela se produit à l'insu des personnes touchées.

La discrimination ne se limite pas aux personnes. Certaines règles, politiques, procédures, exigences, conditions d'admissibilité ou qualifications qui peuvent sembler équitables en apparence entraînent en réalité de la discrimination fondée sur des motifs prévus au Code.

On parle dans ce cas de « discrimination constructive » ou de « discrimination par suite d'un effet préjudiciable ».

Des modèles de comportement, des politiques ou des pratiques qui font partie d'un organisme et de sa culture organisationnelle peuvent avoir un effet préjudiciable sur des personnes visées par les motifs prévus au Code. On parle alors de « discrimination systémique ».

La discrimination systémique peut survenir au sein d'un organisme ou d'un ensemble d'organismes, comme le système d'éducation ou l'appareil judiciaire.

4.6 Quelle incidence?

Examinons le scénario suivant.

Un gérant d'immeuble exige que tous les candidats à la location aient un rapport loyer-revenu bien précis. Le gérant demande que le revenu d'emploi des candidats soit au moins égal à trois fois le montant du loyer, et exige en outre qu'ils aient une « expérience professionnelle solide ».

Quelle incidence ces critères pourraient-ils avoir sur les candidats?

Ces critères auraient un effet sur les personnes touchant éventuellement un faible revenu, par exemple les jeunes ou les nouveaux arrivants au Canada. Ils pourraient aussi affecter les personnes handicapées ou âgées qui touchent des prestations d'aide sociale.

Les personnes faisant partie de ces groupes sont souvent moins susceptibles d'avoir un emploi stable à long terme et peuvent éprouver des difficultés à démontrer qu'elles ont une « expérience professionnelle solide ».

4.7 Représailles

Le Code protège également contre les représailles.

On parle de représailles lorsqu'on prend ou menace de prendre des mesures punitives contre une personne qui a fait valoir ses droits prévus par le Code, par exemple qui a déposé une plainte pour violation des droits de la personne.

On ne peut pas faire l'objet d'une punition ou de menaces de punition parce qu'on s'oppose à une mesure discriminatoire, parce qu'on entreprend de porter plainte, parce qu'on présente une requête pour violation des droits de la personne, parce qu'on dépose un grief fondé sur le Code ou parce qu'on fournit un témoignage durant une enquête ou une audience concernant les droits de la personne.

Les représailles sont le seul motif prévu au Code pour lequel l'intention entre en ligne de compte, et des preuves circonstancielles peuvent être prises en considération pour établir qu'il y a une intention.

4.8 Harcèlement

Le harcèlement constitue un autre type de discrimination.

Le Code définit le harcèlement 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 ».

En règle générale, il y a harcèlement lorsque :

- les propos ou le comportement en question ne constituent pas un incident isolé
- la personne responsable sait ou devrait savoir qu'ils sont importuns

Si vous ou une personne de votre entourage faites l'objet de harcèlement, vous pouvez demander à son auteur d'arrêter. Ce n'est pas toujours simple. Il est parfois difficile de dire à quelqu'un d'arrêter, en particulier si vous avez peur de parler.

Aux termes du Code, il n'est pas obligatoire de s'opposer au harcèlement pour qu'il y ait une infraction au Code. Le volet 3 du cours en ligne aborde la question du harcèlement plus en détail. Pour le moment, passons aux atmosphères empoisonnées.

4.9 Atmosphère empoisonnée

Une atmosphère empoisonnée peut être considérée comme une forme de harcèlement.

Il suffit parfois d'un seul commentaire ou geste importun fondé sur des motifs prévus au Code, s'il est suffisamment grave, pour créer une atmosphère empoisonnée.

Des remarques ou des conduites importunes visant d'autres personnes peuvent également créer une atmosphère empoisonnée pour vous.

L'envoi de courriels offensants à tous les employés du bureau ou l'affichage de messages offensants sur le babillard, fondés sur un motif prévu au Code, sont des exemples de comportement pouvant créer une atmosphère empoisonnée.

4.10 Profilage

La discrimination peut aussi prendre la forme du profilage. On parle de profilage lorsque, au lieu de se fier à des

faits objectivement vérifiables ou à des soupçons raisonnables, une personne ou un organisme en position d'autorité soumet une personne protégée par le Code à un examen plus attentif ou moins attentif ou à tout autre traitement négatif pour des motifs réels ou allégués de sécurité ou de protection des citoyens. C'est le cas, par exemple, lorsque des agents de sécurité d'un centre commercial surveillent plus souvent les jeunes hommes noirs que d'autres groupes en raison de stéréotypes.

4.11 Intersection des motifs

La discrimination peut aussi survenir dans d'autres situations : Elle peut se produire lorsqu'une personne subit un traitement ou un effet préjudiciable fondé sur des stéréotypes ou des idées préconçues spécifiques qui concernent plusieurs motifs prévus au Code. C'est ce qu'on qualifie de discrimination fondée sur une intersection des motifs.

4.12 Discrimination fondée sur l'association

On parle de discrimination fondée sur l'association lorsque quelqu'un subit un traitement ou un effet préjudiciable en raison de sa relation avec une personne visée par un motif prévu au Code, par exemple un membre de la famille ou un ami.

4.13 Discrimination perçue

Enfin, on parle de discrimination fondée sur la perception des motifs lorsqu'une personne subit un traitement ou un effet préjudiciable parce qu'on l'associe à un motif prévu au Code alors que cette perception est en fait erronée.

4.14 Vous avez terminé le volet 2

Bien joué! Vous avez terminé cette section. Testez vos connaissances ou passez à la section suivante.

4.15 Promotions

Scénario 1 : Promotions

Un organisme recrute des personnes issues de milieux divers et ayant des capacités variées, mais il semble que les chefs sont tous des hommes blancs âgés.

Il se peut que... [courte pause] **la discrimination systémique** inhérente au processus débouche sur des promotions pour certains groupes aux dépens d'autres.

4.16 Une promenade estivale

Scénario 2 : Une promenade estivale

Carl est un enseignant noir. Un soir d'été, il se promène avec ses amis dans un quartier aisé de la ville.

Soudain, un agent de police fait clignoter les phares de sa voiture de patrouille, s'arrête à côté de Carl, lui demande directement où il va et exige de voir sa pièce d'identité.

L'agent n'adresse pas la parole aux amis blancs de Carl.

Il pourrait s'agir... [courte pause] d'un cas de **profilage racial** ou de **harcèlement racial**.

4.17 Graffitis

Scénario 3 : Graffitis

Lorsqu'un fournisseur de services, un employeur ou un fournisseur de logements tolère la présence de graffitis homophobes et ne fait rien pour les effacer, cette situation peut créer... [courte pause] une **atmosphère empoisonnée**.

5. Volet 3 : Interprétation et application du Code

5.1 Interprétation et application du Code

Volet 3 - Interprétation et application du Code : harcèlement et obligation d'accommodement

5.2 Harcèlement et obligation d'accommodement

Le volet 3 de ce cours en ligne fournit de plus amples renseignements sur deux concepts relatifs aux droits de la personne qui sont fréquents - le harcèlement et l'obligation d'accommodement. Nous avons déjà évoqué brièvement le harcèlement et vous savez qu'il constitue une forme de discrimination. En fait, le Code donne une définition précise du harcèlement :

5.3 Définition du harcèlement

« 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. »

5.4 Prise en compte de l'effet, et non de l'intention

N'oubliez pas que le Code s'intéresse à l'effet ou à la conséquence des propos tenus ou du comportement adopté, et non à la question de savoir si le harcèlement ou la discrimination était de nature intentionnelle. Il incombe aux employeurs, aux fournisseurs de services et de logements et aux autres intervenants de prévenir le harcèlement et d'y mettre fin.

5.5 Coût élevé

Beaucoup de gens ne réalisent pas que les cas de harcèlement ont un coût élevé - pour la personne visée et pour l'entreprise. Le harcèlement peut causer des troubles physiques, des troubles de santé mentale et des troubles émotionnels. Le harcèlement peut entraîner des absences, voire pousser certaines personnes à quitter leur emploi. Il peut faire baisser la productivité des entreprises. Une faible productivité peut conduire les entreprises à engager des dépenses supplémentaires et leur valoir une mauvaise réputation dans le secteur.

5.6 Responsabilité organisationnelle

Les employeurs, les fournisseurs de logements et de services et les autres organisations responsables ont l'obligation de prévenir le harcèlement et d'y mettre fin. Pour ce faire, ils peuvent commencer par élaborer des politiques de lutte contre le harcèlement et dispenser des formations. Il est essentiel de s'informer sur le Code et de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement et, le cas échéant, y mettre fin.

5.7 Quelle est la marche à suivre?

Que faire si vous ou une personne de votre entourage faites l'objet de harcèlement? Quelle est la marche à suivre? Commencez par vérifier s'il existe une politique de lutte contre le harcèlement, et suivez les étapes prévues ou la marche à suivre.

Ou alors, si vous le pouvez, dites à la personne d'arrêter.

Informez votre superviseur, votre chef, votre délégué syndical ou un responsable des ressources humaines.

Veillez à bien consigner tous les faits. Si le comportement est de nature criminelle, par exemple dans le cas d'agression sexuelle ou de harcèlement criminel, vous pouvez téléphoner à la police.

Vous pouvez aussi déposer une plainte en matière de droits de la personne - appelée « requête » - auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

En outre, vous pouvez communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne pour obtenir un avis juridique.

5.8 Obligation d'accommodement

À présent, examinons rapidement l'obligation d'accommodement. Visionnez le module d'apprentissage en ligne de la CODP sur l'obligation d'accommodement pour obtenir de plus amples renseignements.

L'accommodement consiste à prendre des dispositions particulières pour certaines personnes, en fonction de leurs besoins fondés sur les motifs prévus au Code, afin qu'elles puissent avoir les mêmes chances que tout le monde.

L'accommodement peut nécessiter de modifier des règles, des politiques, des procédures et des exigences, si cela s'avère nécessaire. À titre d'exemple, l'assouplissement des horaires de travail ou l'installation d'une rampe d'accès à un bâtiment peuvent permettre à une personne handicapée de pouvoir travailler.

Les employeurs, les fournisseurs de logements et de services et les autres intervenants ont l'obligation légale de tenir compte des besoins fondés sur les motifs prévus au Code. Le défaut (ou manque) d'accommodement est une forme de discrimination.

5.9 Préjudice injustifié

Le préjudice injustifié est un concept essentiel associé à l'obligation d'accommodement.

La seule exception à l'obligation d'accommodement s'applique quand la mesure d'adaptation causerait un préjudice injustifié, c'est-à-dire quand elle pose des risques importants en matière de santé et de sécurité ou qu'elle entraîne des coûts excessifs.

À titre d'exemple, il y a préjudice injustifié si le coût des mesures d'adaptation est si élevé que cela conduirait l'entreprise à mettre un terme à ses activités. Un autre exemple serait un grave danger sur le plan de la santé et de la sécurité qui ne peut pas être atténué.

Les critères de préjudice injustifié sont particulièrement difficiles à remplir. Le fournisseur de mesures d'adaptation doit être capable de fournir des éléments de preuve montrant qu'il y aura un préjudice injustifié.

Vous savez donc désormais que le Code prévoit l'« obligation d'accommodement » jusqu'au point de « préjudice injustifié ».

L'auteur d'une demande d'accommodement et le fournisseur de mesures d'adaptation ont chacun des responsabilités.

5.10 Exemples d'application dans le milieu de travail

Voici un exemple d'application dans le milieu de travail :

L'employé doit présenter la demande au meilleur de ses capacités, expliquer ce dont il a besoin et pourquoi, fournir les renseignements nécessaires sur ses restrictions et ses limitations, discuter des mesures d'adaptation possibles, coopérer avec des spécialistes si cela s'avère nécessaire, accepter de satisfaire aux normes professionnelles et collaborer avec l'employeur pour gérer le processus d'accommodement.

Les employeurs doivent accepter la demande de mesures d'adaptation de bonne foi (à moins qu'il n'existe des motifs réels d'agir différemment), respecter la dignité de l'employé, évaluer les besoins de l'employé, apporter une réponse dans les plus brefs délais, préserver la confidentialité, rechercher activement des solutions et couvrir les

coûts des mesures d'adaptation.

5.11 L'employeur doit être conscient

Dans certains cas - par exemple si la personne est de toute évidence mal-en-point ou semble avoir un trouble de santé mentale - les employeurs doivent être conscients du fait qu'une personne pourrait avoir besoin de mesures d'adaptation même si elle n'a pas présenté de demande spécifique ou officielle.

Le webinaire de la CODP contient de plus amples renseignements sur l'obligation d'accommodement.

5.12 Vous avez terminé le volet 3

Bien joué! Vous avez terminé cette section. Si votre entreprise ou votre organisme cherche à mettre en œuvre une politique efficace de lutte contre le harcèlement et la discrimination, nous vous invitons à consulter la rubrique « Autoévaluation de la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'organisme ». Autrement, passez à la section suivante.

5.13 Autoévaluation

Autoévaluation de la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'organisme

Il incombe aux employeurs, aux fournisseurs de logements et de services et aux autres organisations visées par le Code de maintenir des environnements sans discrimination ni harcèlement.

Les organisations exerçant leurs activités en Ontario ont l'obligation légale de prendre des mesures pour prévenir et régler les cas de violation du Code. Pour les organismes et les particuliers, les infractions au Code peuvent être directes ou indirectes, intentionnelles ou non intentionnelles, et découler du fait d'ignorer, de tolérer ou d'adopter un comportement contraire au Code.

Votre organisme devrait adopter une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination. Utilisez la liste de vérification suivante pour connaître les éléments à inclure dans votre politique.

Votre politique devrait comprendre un plan de prévention, d'examen et d'élimination des obstacles... des stratégies de lutte contre le harcèlement et la discrimination... une procédure interne de règlement des plaintes... une politique et une procédure en matière d'accommodement... et un programme d'éducation et de formation.

Votre plan d'élimination des obstacles doit définir des objectifs précis et mesurables en ce qui concerne l'élimination des obstacles... fixer des délais précis pour atteindre ces objectifs... affecter des ressources suffisantes pour atteindre les objectifs établis... confirmer les attributions et les responsabilités permettant d'atteindre les objectifs... et prévoir un mécanisme de suivi régulier et d'évaluation des progrès réalisés en la matière.

Votre politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination devrait stipuler clairement que votre organisme s'engage à créer et à maintenir un climat de respect des droits de la personne, ainsi qu'à promouvoir l'égalité et l'inclusion... et décrire les objectifs visés, notamment la promotion des droits de la personne au sein de l'organisme, la prévention du harcèlement et de la discrimination, et l'élaboration de normes sur le comportement approprié au travail. Elle devrait également préciser les activités et les personnes concernées... et énumérer et expliquer les motifs protégés par le Code. Elle devrait enfin contenir des définitions et des concepts clés... mentionner l'atmosphère empoisonnée et l'obligation d'accommodement... et établir des règles et des responsabilités.

Y a-t-il des cases vides? Il ne devrait pas y en avoir. Votre politique et votre processus internes doivent répondre à tous les critères énumérés.

Besoin d'aide? Consultez le document de la CODP intitulé Une introduction à la politique : Guide d'élaboration des politiques et procédures en matière de droits de la personne.

6. Volet 4 : Y a-t-il discrimination?

6.1 Y a-t-il discrimination au sens du Code?

Volet 4 - Y a-t-il discrimination au sens du Code?

6.2 Sauriez-vous reconnaître les cas de discrimination?

Sauriez-vous reconnaître les cas de discrimination au sens du Code?

6.3 Discrimination au sens du Code

Discrimination au sens du Code

La discrimination à première vue est appelée « discrimination prima facie ». Aux termes du Code, une requête pour violation des droits de la personne présentée au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario doit établir l'existence d'une discrimination prima facie.

6.4 Discrimination prima facie

Une plainte pour discrimination prima facie porte souvent sur un ou plusieurs motifs de discrimination prévus au Code.

Le problème dont vous vous plaignez doit s'être produit dans l'un des cinq « secteurs sociaux », comme l'emploi, le logement ou les services. Il faut aussi que vous ayez subi un traitement ou un effet préjudiciable, intentionnel ou non, dans ce secteur social.

Le motif prévu au Code constitue-t-il un facteur dans l'effet ou le traitement que vous avez subi? Il est important de savoir que le motif prévu au Code peut n'être qu'un facteur du traitement ou de l'effet préjudiciable.

6.5 Discrimination au sens du Code

Commencez par utiliser cette liste de vérification très simple.

Un ou plusieurs motifs prévus au Code - oui ou non

Secteur social - oui ou non

Traitement ou effet préjudiciable - oui ou non

Au moins un motif prévu au Code est à l'origine du traitement ou de l'effet préjudiciable - oui ou non

Sous réglementation provinciale - oui ou non

6.6 Si vous avez répondu « oui »...

Si vous avez répondu « oui » à chaque question, il se peut que vos préoccupations relèvent du Code. Vous pourriez présenter une requête directement auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Si vous avez besoin d'un avis juridique avant de présenter une requête, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne peut vous aider.

Vous pouvez communiquer avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

6.7 Que se passe-t-il ensuite?

Si vous présentez une requête pour violation des droits de la personne, le particulier ou l'organisme visé par votre plainte en sera informé et des explications lui seront demandées.

L'organisme ou le particulier aura la possibilité de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination, ou bien qu'une défense ou une exception au Code s'applique.

6.8 Vous avez terminé le volet 4

Bien joué! Vous avez terminé cette section. Testez vos connaissances ou passez à la section suivante.

6.9 L'aire de restauration

Scénario 1 : L'aire de restauration

Employée d'une aire de restauration près de Hamilton, Camilla a rapidement quitté son poste. Elle affirme que le propriétaire et cuisinier de l'établissement faisait des remarques importunes de nature sexuelle à son sujet et concernant la clientèle.

Le cuisinier a indiqué que personne d'autre n'était gêné par ses propos et que les autres employés appréciaient l'atmosphère décontractée qui régnait sur le lieu de travail. Il a affirmé : « Si la cuisine devient trop chaude pour elle, elle n'a qu'à partir ».

Camilla se demande : « S'agit-il d'un cas de discrimination? Suis-je harcelée? »

C'est exact! Continuez pour examiner comment les cinq questions que vous avez apprises s'appliquent à ce scénario.

6.10 Recrutements et promotions

Scénario 2 : Recrutements et promotions

Vous êtes la chef des ressources humaines d'une entreprise. La présidente de la société vient vous voir parce qu'elle s'est aperçue d'un problème et qu'elle a besoin de votre aide. Selon les conclusions d'un rapport externe sur l'entreprise, 95 p. 100 des gestionnaires et autres membres du personnel de haut niveau sont des hommes, et l'ensemble de ces employés sont blancs. L'entreprise s'est toujours efforcée de recruter et de conserver une main-d'œuvre diversifiée. Elle affirme que tous les employés ont les mêmes possibilités de formation et les mêmes chances.

La présidente veut comprendre ce qu'il se passe au cours du processus de recrutement et de promotion.

Passez le curseur de votre souris sur chaque élément.

- a) Les membres de la direction sont tous d'accord pour dire que le processus en vigueur est équitable et que le personnel est promu en fonction de son mérite. Voyez ce que vous pouvez faire d'autre.
- b) Vous discutez avec dix employés qui se sont vu refuser une promotion. Ils ont tous vécu une expérience similaire. Aucun d'entre eux ne fait partie du « club » des employés qui se retrouvent pour pratiquer le golf et bavarder. Même si tous les membres du personnel sont invités à des tournois de golf organisés par l'entreprise, les employés qui ont des responsabilités parentales ou qui s'occupent de personnes âgées, et ceux qui sont arrivés récemment au Canada, ne sont pas nombreux à y participer. Tout porte à croire qu'il en va de même pour les employés qui sont handicapés.
- c) Les évaluations du rendement révèlent des différences infimes entre les employés qui sont promus et ceux qui ne le sont pas.

Bravo! Il y a lieu en effet de prendre en compte tous ces éléments. Continuez pour déterminer quoi dire à la présidente de votre entreprise.

Que diriez-vous à votre présidente?

6.11 Que diriez-vous à votre présidente?

La meilleure réponse est la réponse a). La réponse b) peut aussi être pertinente, mais elle décrit surtout comment la culture d'entreprise peut involontairement exclure des personnes qui s'identifient aux motifs prévus au Code. La réponse c) rappelle les mesures qui peuvent être prises pour faire en sorte que la culture d'entreprise n'ait aucun effet préjudiciable sur des personnes qui s'identifient à l'un des motifs prévus au Code.

7. Volet 5 : Système des droits de la personne de l'Ontario

7.1 Système des droits de la personne de l'Ontario

Volet 5 - Fonctionnement passé et actuel du système des droits de la personne de l'Ontario.

Le volet 5 de ce cours en ligne décrit les fondements du Code des droits de la personne de l'Ontario, et met en lumière quelques-uns des événements historiques qui ont marqué l'évolution du système des droits de la personne de l'Ontario.

7.2 Chronologie des droits de la personne en Ontario

Les événements internationaux ont également influencé les droits de la personne dans notre province. Suite au choc des atrocités commises pendant la Seconde Guerre mondiale et l'Holocauste, un mouvement de défense des droits de la personne voit le jour au Canada. En 1944, l'Ontario devient un chef de file parmi les provinces en adoptant la Racial Discrimination Act. Le Canadien John Humphrey joue aussi un rôle clé dans la rédaction de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce mouvement réunit des politiciens, des syndicalistes et des citoyens ordinaires qui font du lobbying actif pour que les droits de la personne soient mieux garantis par la loi.

Vers 1950, l'Ontario modifie la Loi sur les actes translatifs de propriété et le droit des biens en supprimant l'article discriminatoire interdisant « aux juifs, aux Hébreux, aux Sémites, aux Noirs ou à toute personne de couleur » d'acheter ou de vendre des biens immobiliers. Pendant la décennie suivante, sous la direction du premier ministre Leslie Frost, l'Ontario adopte de nouvelles lois antidiscriminatoires. La Fair Employment Practices Act de 1951 interdit les pratiques d'emploi discriminatoires. La Female Employees Fair Remuneration Act de 1951 protège le droit des femmes à l'équité salariale. La Fair Accommodation Practices Act de 1954 vise à prévenir la discrimination dans les lieux publics dans les secteurs des services, des installations et de l'hébergement. En 1959, l'Ontario crée une première commission, appelée « Ontario Anti-Discrimination Commission », pour sensibiliser le public à ces nouvelles lois antidiscriminatoires.

En 1961, la Commission ontarienne des droits de la personne et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, appelé auparavant Commission d'enquête de l'Ontario, sont établis. Le 15 juin 1962, les diverses lois antidiscriminatoires sont regroupées pour constituer le Code des droits de la personne de l'Ontario. La première version du Code mettait l'accent sur les motifs liés à la race et à la croyance. Depuis lors, de nouveaux motifs de protection contre la discrimination ont été ajoutés pour tenir compte de l'évolution de la société.

De nos jours, le Code interdit la discrimination dans cinq domaines sociaux : les biens, services et installations; l'hébergement (logement); les contrats; l'emploi; et l'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle.

Il inclut également 17 motifs de discrimination : l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine

ethnique, le lieu d'origine, la croyance, le handicap, l'état familial, l'état matrimonial, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état d'assisté social (en matière de logement uniquement), l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi uniquement), le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement) et l'orientation sexuelle.

En 1961, la Commission ontarienne des droits de la personne est établie pour appliquer le Code des droits de la personne de l'Ontario. À cette époque, les plaintes étaient déposées auprès de la Commission, qui enquêtait sur leur bien-fondé afin de déterminer quelles affaires devaient être transmises à la Commission d'enquête aux fins d'arbitrage. En 2008, le système actuel des droits de la personne est mis sur pied en Ontario. Ce nouveau système inclut trois entités distinctes : le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne et la Commission ontarienne des droits de la personne.

7.3 Commission ontarienne des droits de la personne

La Commission ontarienne des droits de la personne se consacre à l'éducation du public et à la sensibilisation, y compris à l'apprentissage électronique, à l'élaboration de politiques, au suivi des lois, à la prise de mesures juridiques dans l'intérêt public, et à la réalisation d'enquêtes publiques.

Les politiques de la CODP sont essentielles parce qu'elles aident les particuliers et les organismes à comprendre leurs droits et leurs responsabilités prévus par le Code. Si vous comparez devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, vous pouvez demander que ces politiques soient prises en considération par l'« arbitre », c'est-à-dire la personne qui instruit l'affaire.

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

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne peut vous fournir des avis sur les préoccupations liées aux droits de la personne, vous aider à présenter une requête et vous représenter juridiquement devant le Tribunal. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les services du Centre, rendez-vous sur le site du Centre à l'adresse H R L S C point O N point C A.

7.5 Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

C'est auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario que sont déposées les « requêtes » et ce, directement aux fins d'arbitrage. De nombreuses requêtes sont réglées grâce à la médiation qui est offerte aux demandeurs et aux intimés à un stade précoce. Si la requête fait l'objet d'un examen préliminaire et qu'elle n'est pas réglée par la médiation, un arbitre examine les préoccupations liées aux droits de la personne, ainsi que les éléments de preuve, et prend une décision. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Tribunal, rendez-vous sur le site du Tribunal à l'adresse H R T O point O N point C A.

7.6 Vous avez terminé le volet 5

Bien joué! Vous avez terminé cette section. Testez vos connaissances ou passez à la section suivante.

7.7 Vous avez presque fini...

Vous avez presque fini...

7.8 Aider une collègue de travail

Aider une collègue de travail

L'enfant de votre amie est malade et elle doit l'accompagner à des rendez-vous médicaux. Son chef veut savoir pourquoi elle ne parvient pas à respecter ses horaires normaux de travail et lui a déjà demandé plusieurs fois si sa vie familiale interfère avec son travail. Votre amie a reçu des avertissements écrits et verbaux : on lui reproche de prendre trop de congés et elle s'inquiète de perdre son emploi.

Vous consultez Internet pour savoir où elle peut obtenir des conseils. Par où commencer?

Si l'entreprise compte plus de 50 employés, votre amie pourrait commencer par s'adresser au ministère du Travail. Il se peut qu'elle ait le droit de prendre jusqu'à dix jours de congé non payé avec protection de l'emploi. On parle de « congé d'urgence personnelle ».

La Commission ontarienne des droits de la personne

La CODP a établi des politiques et des directives qui pourraient être utiles, par exemple sa Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap et sa Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial.

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

Le Centre peut l'aider à déterminer si sa réclamation est admissible aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario et à présenter une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Un délégué ou représentant syndical

Si le lieu de travail est syndiqué, un délégué ou représentant syndical peut lui expliquer les protections dont elle dispose en vertu de la convention collective.

Bravo! Toutes ces idées sont bonnes, en fonction du lieu de travail.

7.9 « Ce n'est qu'une plaisanterie »

Ce n'est qu'une plaisanterie

Vous travaillez dans une usine. La femme du propriétaire s'occupe des questions touchant le personnel.

Alan fait des remarques inconvenantes au sujet des femmes; il se moque de l'accent des gens et se plaint de leurs choix alimentaires.

Vous faites part à sa femme de ses remarques concernant vos collègues de travail. Elle vous répond : « C'est juste qu'Alan aime bien plaisanter, tout le monde le sait ».

Vous lui dites que vous ne le trouvez pas drôle du tout et que ses propos vous mettent très mal à l'aise.

Vous décidez de consulter Internet pour savoir où elle peut obtenir des conseils. Par où commencer?

Le ministère du Travail

Toutefois, le ministère du Travail ne traite pas les plaintes pour harcèlement ou discrimination aux termes du Code.

La Commission ontarienne des droits de la personne

La CODP élabore des politiques et des directives. Dans ce scénario, il serait utile de consulter la Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe et le document Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale.

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

Le Centre peut vous aider à déterminer si votre réclamation est admissible aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario et à présenter une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Un avocat spécialisé en droit du travail

Si vous avez besoin des services d'un avocat spécialisé en droit du travail, le Barreau de l'Ontario propose un Service de référence qui vous permettra de trouver un avocat.

Bravo! Vous avez examiné plusieurs options pouvant s'appliquer à votre situation.

7.10 Vos résultats

Vos résultats

7.11 Vous avez terminé le module Droits de la personne 101

Félicitations! Vous avez terminé le module Droits de la personne 101.