

# Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne

---



Un guide pratique pour  
les responsables  
des politiques et des programmes

---



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne



# Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne



Un guide pratique pour les  
responsables des politiques  
et des programmes

La Commission ontarienne des droits  
de la personne

Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la  
personne: Un guide pratique pour les  
responsables des politiques et des programmes

Available in English

**ISBN:**

Print: 978-1-4868-7672-3

HTML: 978-1-4868-7674-7

PDF: 978-1-4868-7676-1

© Février 2024, Gouvernement de l'Ontario

Disponible dans une variété de formats sur demande  
Également accessible sur Internet : [www.CODP.on.ca/fr](http://www.CODP.on.ca/fr)

## Contents

<b>Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code) .....</b>	<b>4</b>
<b>Pourquoi utiliser le cadre ADFP? .....</b>	<b>5</b>
<b>Qu'est-ce qu'une approche fondée sur les droits de la personne (AFDP)? .....</b>	<b>6</b>
<b>Quels sont les résultats potentiels de l'application du cadre AFDP? .....</b>	<b>6</b>
<b>Le cadre AFDP .....</b>	<b>7</b>
Première étape : Analyse du contexte – Détermination du contexte de votre initiative en matière de droits de la personne .....	7
Deuxième étape : Réalisation de recherches et d'analyses .....	8
Troisième étape : Planification de l'engagement .....	8
Quatrième étape : Élaboration d'options et de recommandations .....	9
Cinquième étape : Demande d'approbations .....	9
Sixième étape : Mise en œuvre de programmes et de services. ....	10
Septième étape : Suivi et évaluation .....	10
<b>Annexe - Une approche fondée sur les droits de la personne quant à l'affichage discriminatoire de noms, de mots et d'images .....</b>	<b>11</b>
<b>Un guide pratique pour les défenseurs et les chercheurs.....</b>	<b>20</b>
<b>Un guide pratique pour les employeurs.....</b>	<b>25</b>
<b>Un guide pratique pour les fournisseurs de services de santé et de services à la personne.....</b>	<b>32</b>
<b>Un guide pratique pour les municipalités.....</b>	<b>38</b>
<b>Un guide pratique pour les responsables des politiques et des programmes....</b>	<b>46</b>

# Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code)

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde à chacun des chances et des droits égaux, sans discrimination, dans des secteurs tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du *Code* est de prévenir la discrimination et le harcèlement en raison de 17 motifs protégés, dans cinq secteurs sociaux.

Motifs protégés	Secteurs sociaux protégés
<ul style="list-style-type: none"><li>• L'âge</li><li>• L'ascendance, la couleur, la race</li><li>• La citoyenneté</li><li>• L'origine ethnique</li><li>• Le lieu d'origine</li><li>• La croyance</li><li>• Un handicap</li><li>• L'état familial</li><li>• L'état matrimonial (y compris le célibat)</li><li>• L'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle</li><li>• L'assistance sociale (en matière de logement seulement)</li><li>• Le casier judiciaire (en matière d'emploi seulement)</li><li>• Le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement)</li><li>• L'orientation sexuelle</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'hébergement (logement)</li><li>• Les contrats</li><li>• L'emploi</li><li>• Les biens, services et installations</li><li>• L'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle</li></ul>

Le *Code* a été l'une des premières lois du genre au Canada. Avant 1962, diverses lois traitaient de différents types de discrimination. En cas de différence ou de conflit entre le *Code* et une autre loi de l'Ontario, le *Code* a préséance, à moins que l'autre loi ne stipule expressément le contraire.

Selon le préambule du *Code*, « l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination ». Pour se conformer au *Code*, les politiques publiques doivent tenir compte des droits de la personne de la population de l'Ontario.

## Pourquoi utiliser le cadre ADFP?

Le *Code* interdit toute discrimination fondée sur des motifs protégés dans ces domaines sociaux. Un motif peut être une caractéristique d'identité personnelle, un attribut ou un trait qui est protégé contre la discrimination en vertu du *Code*. Une personne peut être victime d'une discrimination fondée sur plusieurs motifs protégés, tels que l'orientation sexuelle et la race.

Les personnes aux identités multiples et croisées peuvent être particulièrement vulnérables à la discrimination, comme les femmes et les filles autochtones, les personnes âgées d'Asie de l'Est et les personnes racisées ayant un handicap. Les décisions en matière de politiques et de programmes qui ne tiennent pas compte des fardeaux inégaux et de la discrimination systémique auxquelles sont confrontées les personnes peuvent constituer une violation du *Code*.

Une approche de l'élaboration des politiques et des programmes fondée sur les droits de la personne signifie qu'une attention particulière est accordée aux personnes vulnérables ou défavorisées en raison de motifs protégés par le *Code*, tels que le sexe, la race, la croyance ou les handicaps. Il s'agit notamment de veiller à ce que les personnes ne fassent pas l'objet d'un traitement discriminatoire et à ce que les politiques et les programmes tiennent compte des sources préexistantes de discrimination et des conditions inéquitables.

Par exemple, il est bien établi que les personnes racisées, les personnes âgées, les parents seuls et les personnes ayant un handicap, y compris les personnes atteintes de troubles mentaux et de toxicomanie, ont subi un fardeau disproportionné lors de la pandémie de COVID-19. Dans de nombreux cas, les obstacles et les désavantages préexistants ont été perpétués ou exacerbés par la COVID-19. Dans ce contexte, les décideurs en matière de politiques et de programmes devraient être davantage sensibilisés à la nécessité de veiller à ce que les politiques et les programmes profitent à tous de manière égale.

## Qu'est-ce qu'une approche fondée sur les droits de la personne (AFDP)<sup>1</sup>?

Une approche fondée sur les droits de la personne découle des obligations internationales et nationales en matière de droits de la personne et sert à promouvoir et à protéger ces droits lors de l'élaboration de politiques et de programmes. Le pilier central d'une approche fondée sur les droits de la personne est la reconnaissance implicite du fait que l'inégalité et la marginalisation privent les personnes de leurs droits fondamentaux et les maintiennent dans la pauvreté.

Une approche fondée sur les droits de la personne vise à analyser les inégalités et à corriger les pratiques discriminatoires. Elle habilite les communautés les plus marginalisées (les détenteurs de droits) en soutenant leur participation et leur inclusion lors de l'élaboration de programmes ou de politiques et renforce la capacité des responsables des politiques gouvernementales et des décideurs (les détenteurs d'obligations) à respecter, à protéger et à remplir leurs obligations légales en matière de droits de la personne.

Elle veille à ce que l'élaboration, la mise en œuvre, la gestion et la surveillance continue des programmes ou des politiques tiennent compte des principes et des objectifs en matière de droits de la personne, y compris l'égalité et la non-discrimination, la participation des groupes touchés, ainsi que la surveillance et la responsabilisation.

## Quels sont les résultats potentiels de l'application du cadre AFDP?

1. L'obligation de respecter les obligations en matière de droits de la personne se diffuse dans l'ensemble du cycle d'élaboration de programmes et de politiques.
2. Les politiques et les programmes tiendront compte des sources préexistantes de discrimination et des conditions inéquitables.
3. Les personnes bénéficieront également des politiques et des programmes.
4. Les politiques et les programmes porteront sur les inégalités structurelles qui interfèrent avec les droits de la personne et éviteront de nuire à la population.

## Le cadre AFDP

Les questions et considérations suivantes axées sur les droits de la personne aident les utilisateurs à penser différemment. Comprendre les obligations en matière de droits de la personne, tant procédurales que substantielles, est une porte d'entrée vers l'élaboration de politiques et de programmes qui respectent les droits de la personne de l'ensemble des Ontariens et des Ontariennes.

### Première étape : Analyse du contexte – Détermination du contexte de votre initiative en matière de droits de la personne

Quels sont les principaux défis en matière de programmes ou de politiques que votre initiative vise à relever?

Quelles sont les questions liées aux droits de la personne qui sont abordées dans le cadre du programme ou de la politique?

Quelles relations avez-vous ou devrez-vous établir avec les collectivités et les organisations autochtones pour vous engager de manière considérable et respectueuse dans votre initiative?

Comment cette initiative respectera-t-elle et fera-t-elle respecter les droits des Premières Nations, des Métis et des Inuits (peuples autochtones), p. ex., le principe de Jordan

Quels facteurs historiques et actuels sous-tendent les lacunes ou présentent des défis qui empêchent de combler efficacement ces lacunes?

L'initiative nécessitera-t-elle l'utilisation d'un outil d'équité propre à la population, p. ex., un outil axé sur le handicap?



**Deuxième étape : Réalisation de recherches et d'analyses – Mener des recherches et des analyses qui tiennent compte des obligations en matière de droits de la personne et les reflètent**

Y a-t-il des recherches ou des analyses en cours qui font état d'obstacles ou de discrimination systémiques potentiels qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur la capacité des personnes protégées par le *Code* à bénéficier de l'initiative?

Votre recherche ou analyse tient-elle compte des sources gouvernementales et non gouvernementales de données sociodémographiques recueillies dans le cadre de ce programme ou de ce secteur stratégique, p. ex. des données découlant d'initiatives comparables dans d'autres administrations?

Vos recherches ou analyses comprennent-elles les points de vue d'experts des droits de la personne et de personnes ayant une expérience vécue?

**Troisième étape : Planification de l'engagement – Travailler avec les communautés touchées pour élaborer un processus d'engagement qui fonctionne pour tout le monde**

Avez-vous prévu du temps, un financement adéquat et la souplesse nécessaire pour permettre un engagement efficace tout au long du processus d'élaboration de politiques ou de programmes?

Avez-vous réfléchi aux collectivités qui seront particulièrement touchées et à la mesure dans laquelle une approche plus individualisée est nécessaire en fonction de la situation unique de ces collectivités?

Comment atteindrez-vous les personnes et les groupes qui ont été touchés de façon disproportionnée par les politiques et les programmes antérieurs dans ce domaine et qui peuvent fournir des commentaires bien informés sur les obstacles, p. ex. des experts qui ont vécu la situation et des fournisseurs de services de première ligne?

Quelle est la relation actuelle de votre organisation avec les collectivités avec lesquelles vous travaillez?

Avez-vous un plan précis et adapté pour mobiliser les collectivités des Premières Nations, des Inuits et des Métis (autochtones)?

**Quatrième étape : Élaboration d'options et de recommandations** – Proposer des options et des recommandations qui répondent aux droits, aux besoins et aux points de vue des collectivités cernés au cours de la recherche et des engagements

Certaines options/recommandations comportent-elles des obstacles involontaires empêchant les personnes historiquement désavantagées et protégées par le Code d'accéder au programme ou au service et d'en tirer des avantages égaux?

Y a-t-il des options ou des recommandations qui comprennent des obstacles non intentionnels empêchant les groupes protégés par le Code d'accéder au programme ou au service et de récolter des avantages égaux?

Les options ou les recommandations exigent-elles la collecte de données sociodémographiques? Et comment utiliseront-elles ces données pour éclairer la prise de décisions et évaluer les résultats des options ou recommandations?

Comment les options et les recommandations cherchent-elles à s'attaquer aux causes profondes de la discrimination systémique dans ce domaine?

Les options et les recommandations répondent-elles aux besoins particuliers des collectivités des Premières Nations, des Inuits et des Métis (autochtones)?

**Cinquième étape : Demande d'approbations** – Les décideurs ont confiance dans une approche recommandée qui tient compte en profondeur des obligations en matière de droits de la personne et y donne suite

Vos documents d'approbation démontrent-ils comment les droits de la personne ont été pris en compte ou gérés?

Y a-t-il des questions en suspens relatives aux droits de la personne que vous n'avez pas été en mesure de régler et sont-elles énumérées dans vos documents?

Y a-t-il des obstacles involontaires pour les personnes créés par cette décision que vous n'avez pas été en mesure d'aborder et pourquoi?

**Sixième étape : Mise en œuvre de programmes et de services – Faire respecter les droits de la personne dans la prestation et la mise en œuvre des services**

Quels mécanismes sont en place pour s'assurer que votre initiative offre les avantages escomptés à tous les participants, y compris aux personnes historiquement défavorisées protégées en vertu des motifs du Code, et que tous les obstacles peuvent être cernés et éliminés?

Votre communication publique est-elle inclusive, accessible et fournie dans plusieurs langues, au besoin?

Comment les données seront-elles recueillies et partagées avec les collectivités de manière culturellement sensible et éthique?

**Septième étape : Suivi et évaluation – Cadres de suivi et d'évaluation pour évaluer les impacts de l'initiative sur les droits de la personne**

Comment allez-vous surveiller les impacts disparates potentiels? Et sur quels renseignements allez-vous vous appuyer pour éclairer la prise de décisions et évaluer les résultats?

Comment votre processus de surveillance et d'évaluation documentera-t-il les mesures prises pour évaluer, atténuer ou éliminer les obstacles qui ont été recensés?

Le suivi ou l'évaluation bénéficierait-il de la participation des collectivités et des organisations concernées et protégées par le Code à la conception, à la réalisation ou aux commentaires de l'évaluation?

## Annexe

### Une approche fondée sur les droits de la personne quant à l’affichage discriminatoire de noms, de mots et d’images

#### Objectif

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a élaboré ce guide sur l’application du cadre de l’approche fondée sur les droits de la personne dans l’élaboration de politiques et de procédures pour les situations qui impliquent l’affichage de noms, de mots et d’images.

#### Résumé

Dans toute la province de l’Ontario, des noms, des mots et des images faisant référence à des personnages, des événements ou des symboles actuels ou historiques ont été utilisés sous diverses formes, y compris, mais sans s’y limiter :

- des journées, des événements, des statues et des plaques commémoratives;
- des noms de routes, de bâtiments ou de points de repère;
- des noms, des logos ou des mascottes de groupes ou d’organisations.

Les points de vue exprimés par les peuples autochtones et les communautés racisées, entre autres, ont conduit à une plus grande prise de conscience du fait que les noms, les mots et les images peuvent parfois traduire de l’appropriation, du mépris, de l’exclusion et de la discrimination. Les exemples fréquemment cités comprennent les suivants :

- la commémoration de personnes connues, aujourd’hui ou dans le passé, pour leurs opinions et actions discriminatoires, y compris la commission ou la perpétuation d’actes racistes à l’encontre de personnes protégées par les motifs énoncés dans le [Code des droits de la personne](#) (Code);
- l’utilisation d’images et de termes de nature à discréditer qui pourrait représenter des opinions et des actions discriminatoires ou y être associée;
- l’utilisation de noms, de mots et d’images susceptibles de représenter négativement ou de s’approprier la culture d’un groupe protégé par les dispositions du *Code*.

En 2015, l'honorable Murray Sinclair, président de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), a souligné les conséquences importantes des stéréotypes dans le domaine du sport chez les jeunes autochtones. Le rapport final de la CVR fait état des difficultés rencontrées par les jeunes autochtones dans la formation de leur identité et du rôle important du sport dans le développement de l'estime de soi. L'un des appels à l'action de la CVR est de veiller à ce que les politiques et les programmes sportifs intègrent les peuples autochtones.

En outre, la CVR demande que le droit à l'autodétermination des peuples autochtones soit intégré dans les institutions civiles d'une manière conforme aux principes, normes et règles de la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) qui affirme que « toutes les doctrines, politiques et pratiques qui invoquent ou prônent la supériorité de peuples ou d'individus en se fondant sur des différences d'ordre national, racial, religieux, ethnique ou culturel sont racistes, scientifiquement fausses, juridiquement sans valeur, moralement condamnables et socialement injustes. »

## Contexte

Les commémorations et autres manifestations de noms, de mots et d'images peuvent, dans certaines circonstances, constituer une [discrimination](#) contraire à l'article 1 du *Code* si elles découragent ou empêchent une personne d'accéder équitablement à un service pour des raisons liées aux motifs protégés par le *Code*.

L'affichage discriminatoire de noms, de mots et d'images est également interdit en vertu de [l'article 13\(1\)](#), qui stipule qu'un droit prévu par le *Code* est violé par une présentation devant le public, telle qu'un avis, un signe, un symbole, un emblème ou d'autres représentations similaires, qui indique l'intention de violer ou d'inciter à violer les droits d'autrui.

Pour [établir une discrimination](#), il doit être démontré que des droits protégés par le *Code* ont été violés par l'affichage du nom, du mot ou de l'image. La [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance](#) de la CODP fournit des conseils sur les facteurs à prendre en compte lors de l'examen des symboles propres à une croyance :

Il existe une différence marquée entre une personne exprimant sa croyance en utilisant un symbole à titre privé et une organisation affichant ou approuvant un symbole basé sur la croyance. La question à savoir si l'affichage d'un symbole de croyance dans un espace social est conforme au *Code* peut dépendre de plusieurs facteurs, notamment : qui affiche le symbole et pourquoi, l'emplacement, la

visibilité ou l'importance contemporaine du symbole, la mesure dans laquelle il peut être associé à l'organisation dans son ensemble plutôt qu'à une personne, et si l'affichage a une conséquence négative importante (par exemple, en provoquant une pression, une exclusion ou une discrimination fondée sur la croyance à l'encontre d'autres personnes).

Les arguments généralement avancés pour défendre le maintien du statu quo sont les suivants :

- la préservation de ces symboles démontre l'omniprésence du colonialisme, du racisme ou de la discrimination, qui persiste encore aujourd'hui;
- le coût du retrait, du remplacement ou de la modification de l'affichage du nom, du mot ou de l'image est excessif ou constitue une utilisation inefficace des fonds;
- cela créerait un fardeau injuste pour les résidents, les propriétaires d'entreprise et les autres membres de la communauté qui devraient s'inscrire à nouveau ou mettre à jour leur adresse postale pour les documents gouvernementaux, les comptes financiers et d'autres services;
- le retrait du nom, du mot ou de l'image discriminatoire constitue une « discrimination à rebours » ou que ces actions ont pour but de réécrire ou d'effacer des moments de l'histoire;
- l'utilisation d'un mot ou d'une image de nature à discréditer devrait être traitée différemment des commémorations qui sont ouvertes à une interprétation plus large;
- les actions des personnes commémorées et les décisions prises par ces personnes dans le passé ne doivent pas être jugées selon les normes actuelles.

Si ces facteurs peuvent être pris en compte pour déterminer les mesures appropriées à prendre pour remédier à l'affichage discriminatoire d'un nom, d'un mot ou d'une image, ils ne prévalent pas sur la responsabilité d'un fournisseur de services de respecter ses obligations en matière de droits de la personne.

Le *Code* permet aux organisations de prendre des mesures correctives pour aider les personnes qui ont été victimes d'une discrimination historique et systémique. Ces mesures visent à remédier à la discrimination systémique et ne constituent pas une discrimination à rebours (consulter l'[article 5.3](#) de la Politique et directive sur le racisme et la discrimination raciale pour connaître la réponse de la CODP aux plaintes liées à la discrimination à rebours).

## Étapes guidées pour l'application du cadre de l'AFDP

Les considérations et questions suivantes, axées sur les droits de la personne, vous aideront à élaborer des politiques et des procédures visant à prévenir les situations impliquant l'affichage de noms, de mots et d'images et à y réagir.

### Première étape : déterminer le contexte des droits de la personne

Les politiques relatives à l'attribution de noms, à la commémoration et à d'autres formes d'affichage de noms, de mots et d'images devraient nécessiter une analyse du contexte de la situation en matière de droits de la personne. Que votre organisation élabore de nouvelles politiques ou qu'elle dispose déjà de politiques actuelles, celles-ci doivent tenir compte de ce qui suit :

- Vos politiques et procédures respectent-elles le droit des personnes à ne pas être discriminées, comme le prévoit le Code?
- Vos politiques reconnaissent-elles les responsabilités de votre organisation pour maintenir des environnements exempts de discrimination en vertu du Code?
- Lorsque vous décidez de l'affichage d'un nom, d'un mot ou d'une image, ou lorsque vous examinez des préoccupations concernant un affichage, vos procédures incluent-elles une analyse de la discrimination et examinent-elles si l'affichage peut contribuer à une atmosphère d'inclusion ou d'exclusion?
- Ces procédures prennent-elles en compte les facteurs historiques et culturels qui sous-tendent les conséquences d'un tel affichage?
- Ces procédures reconnaissent-elles l'importance de la participation du groupe concerné? Disposez-vous de ressources et de stratégies de mobilisation pour établir des relations avec les groupes concernés et vous assurer qu'ils participent de manière significative à votre procédure?

### Deuxième étape : entreprendre des recherches et des analyses

La recherche historique est nécessaire pour comprendre comment une situation peut interférer avec les droits de la personne en raison d'une discrimination systémique : les politiques, les pratiques et la culture d'une organisation qui créent ou perpétuent des désavantages. L'absence de prise en compte du contexte structurel en cause pourrait perpétuer l'exclusion et le traitement différentiel. Par exemple, les politiques municipales de dénomination des rues peuvent être problématiques si elles encouragent la commémoration de

personnes ayant une importance historique, mais ne nécessitent pas de recherche pour déterminer si certains groupes de la communauté peuvent considérer les actions de la personne comme discriminatoires.

### **Troisième étape : planifier la mobilisation**

Il est essentiel d'allouer du temps et des ressources pour mobiliser officiellement les communautés touchées afin de prévenir les allégations de discrimination et d'y répondre. Une mobilisation efficace est nécessaire pour les raisons suivantes :

- l'histoire et l'héritage des personnes et des événements autrefois célébrés, ainsi que la signification et la compréhension des mots et des images, peuvent être devenus compliqués et problématiques à mesure que des points de vue et des renseignements différents sont plus largement connus et reconnus;
- les membres de la communauté peuvent ne pas partager ou interpréter les renseignements contextuels de la même manière (pour les communautés autochtones, cela signifie adopter une approche inclusive, éventuellement avec des membres vivant à la fois dans les réserves et hors des réserves, ainsi qu'avec des groupes comprenant des organisations de femmes autochtones et d'Autochtones en milieu urbain);
- la signification et la compréhension d'un symbole peuvent avoir changé au fil du temps;
- dans certains cas, les difficultés à comprendre les préoccupations soulevées peuvent refléter la nécessité d'une compréhension plus large des défis auxquels sont confrontés les membres marginalisés de la collectivité.

Une mobilisation inefficace ou inexistante auprès des personnes touchées peut aggraver les dommages résultant de la situation. L'opposition aux efforts déployés par Holland Township à l'époque pour renommer Negro Creek Road (voir un résumé de la situation dans les exemples de cas ci-dessous) démontre que les fournisseurs de services ne devraient pas présumer des points de vue des personnes touchées et agir avant de communiquer avec elles. Il peut s'avérer nécessaire pour les fournisseurs de services de réexaminer des normes établies de longue date ou de demander l'avis d'experts sur l'histoire, le contexte et les effets négatifs avant de prendre des décisions.



### **Quatrième étape : élaborer des options et émettre des recommandations**

Les politiques relatives à l’affichage de noms, de mots et d’images doivent comprendre des lignes directrices et des procédures qui reconnaissent les protections prévues par le *Code* et indiquent clairement comment l’organisation répondra aux allégations de discrimination et y remédiera.

Les organisations doivent revoir leurs politiques, pratiques et programmes afin de s’assurer qu’ils n’ont pas d’incidence négative ou qu’ils n’entraînent pas de discrimination systémique. Elles peuvent créer des environnements inclusifs et non discriminatoires et éviter des résolutions coûteuses grâce à des pratiques positives et proactives.

L’inclusion d’une composante de sensibilisation du public et de formation à la compétence culturelle pour résoudre une situation peut aider à lutter contre la désinformation et d’autres obstacles qui contribuent aux tensions et aux conflits.

### **Cinquième étape : obtenir les approbations**

Agir conformément aux principes des droits de la personne lors de la prise de décisions consiste à :

- voir chaque situation comme unique et à ne pas se fier aux décisions qui ont été prises ailleurs. Bien que les situations peuvent être similaires, le contexte des droits de la personne peut être différent. Les municipalités dont les routes ou les bâtiments portent le même nom, ou les organisations sportives qui arborent le même logo, peuvent être amenées à résoudre les situations différemment en fonction des réactions de leurs communautés locales; les organisations doivent maintenir des environnements exempts de discrimination. Cela peut nécessiter une décision d’agir unilatéralement pour prévenir les répercussions discriminatoires.
- ce que les organisations démontrent qu’elles font face à des [contraintes excessives](#) avant d’invoquer le coût comme facteur prohibitif à remplir leurs obligations en matière de droits de la personne.

## **Sixième étape : mettre en œuvre des programmes et des services**

L'adoption d'une approche collaborative pour comprendre les diverses perspectives lors de la mise en œuvre d'un changement de politique ou de l'affichage d'un nom, d'un mot ou d'une image pourrait conduire à des résolutions à l'amiable qui préviendraient ou réduiraient les tensions et les dissensions associées à cette question. La mobilisation significative des communautés concernées dès le début du processus peut permettre d'établir des relations de travail positives afin de créer des espaces sécuritaires fondés sur la culture et tenant compte des traumatismes, limitant ainsi les préjudices subis par les personnes susceptibles d'avoir été victimes de discrimination. Idéalement, l'établissement de relations positives permettra de faciliter les conversations menées par les membres de la communauté concernée.

Toutes les parties concernées ont la responsabilité d'agir de bonne foi, de faire preuve de respect les unes envers les autres et de coopérer pour établir les mesures à prendre, y compris envisager des options qui préservent, modifient, remplacent ou suppriment l'affichage d'un symbole.

## **Septième étape : faire le suivi et l'évaluation**

Les organisations responsables de l'affichage de noms, de mots et d'images doivent surveiller et évaluer en permanence la signification et l'utilisation de ces noms, mots et images, et mobiliser les communautés concernées. Une mobilisation plus large des communautés concernées, réalisée au cours de la troisième étape, devrait contribuer à recueillir des commentaires permettant de prendre des décisions éclairées.

## Cas d’affichage de noms, de mots et d’images

### Negro Creek Road

En 1996, les descendants des colons noirs ont déposé une plainte pour violation des droits de la personne afin de rétablir le nom Negro Creek Road après que le conseil municipal de Holland Township (aujourd’hui Chatsworth Township) l’a changé par Moggie Road. Les descendants ont demandé que le nom de la route soit conservé afin de commémorer les colons noirs et d’empêcher l’effacement de leur histoire et de celle des Canadiens noirs vivant en milieu rural. La municipalité a accepté de rétablir le nom à la suite de la plainte pour violation des droits de la personne.

### Colonization Road

En 2021, la ville de Fort Frances a renommé Colonization Road East par Agamiing Drive et Colonization Road West par Sunset Drive. La ville a également élaboré une [politique de dénomination et de changement de nom des rues](#) (en anglais seulement). Les routes Colonization Road ont été construites pour permettre aux colons de s’installer en vertu de la Loi sur les terres publiques afin de déplacer les peuples des Premières Nations (en anglais seulement).

Cette décision reflète l’engagement de la ville en faveur de la réconciliation avec les Autochtones et de l’appel de la Commission de la vérité et réconciliation à « réfuter les concepts utilisés pour justifier la souveraineté européenne sur les peuples et les terres autochtones ».

### Images à thème autochtone dans le domaine du sport

En 2015, un parent autochtone a déposé une requête en droits de la personne contre une organisation sportive et la Ville de Mississauga pour avoir affiché des images à thème autochtone sur les bannières et les vêtements de l’équipe ainsi que dans des installations récréatives gérées par la municipalité.

La CODP [est parvenue à une entente avec la Ville de Mississauga](#) aux termes de laquelle la municipalité a accepté de :

- retirer des installations sportives de la ville toutes les mascottes, l’ensemble des symboles, des noms et des images à caractère autochtone qui sont associés à des organisations sportives non autochtones;

- mettre en place une politique sur l'utilisation d'images et de thèmes autochtones dans ses installations sportives, en collaboration avec des organisations autochtones;
- compléter sa formation sur la diversité et l'inclusion grâce à du matériel plus étoffé traitant de la réconciliation et des peuples autochtones.

### Swastika Trail

En 2022, le canton de Puslinch [a décidé de renommer Swastika Trail par Holly Trail](#) (en anglais seulement). La route a été nommée à l'époque où les croix gammées étaient associées au bien-être, avant leur appropriation par les nazis et leur réinterprétation en tant que symbole haineux. Alors que certains résidents ne voulaient pas être associés à l'interprétation moderne du symbole, d'autres ont fait valoir que le changement de nom de la route effacerait une partie de l'histoire populaire de la communauté en tant que destination de villégiature.

---

<sup>1</sup> Pour en savoir plus sur l'AFDP, consultez la fiche d'information du gouvernement du Canada [ici](#) et le document du Groupe du développement durable des Nations Unies [ici](#).

# Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne

---



Un guide pratique pour  
les défenseurs et les chercheurs

---



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

Apprenez-en davantage sur la façon dont le [cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne \(AFDP\)](#) peut vous aider à appliquer une optique des droits de la personne à vos recherches et campagnes, et à renforcer la capacité et l'expertise en matière de droits de la personne pour faire bouger les choses sur des questions précises.

## Qu'est-ce que le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP est un outil d'analyse et d'éducation mis à la disposition des fournisseurs de services, y compris les organismes sans but lucratif et les services gouvernementaux, les employeurs, les chercheurs, les défenseurs ainsi que les gouvernements provinciaux et municipaux.

Il aide l'utilisateur à planifier, à élaborer et à mettre en œuvre des politiques, des programmes et des services axés sur les droits de la personne, inclusifs, équitables et accessibles, et aide à atténuer la discrimination et les effets négatifs disproportionnés sur les personnes protégées par le *Code des droits de la personne*.

En approfondissant les questions et les considérations relatives aux droits de la personne, le cadre de l'AFDP renseigne les utilisateurs et les aide à penser différemment – et mène à de meilleurs résultats – quel que soit le travail que nous faisons.

Poser les bonnes questions vous aidera à vous assurer que les droits de la personne éclairent vos efforts de plaidoyer en :

- Renforçant votre plaidoyer et votre recherche grâce à l'analyse des droits de la personne
- Fournissant des recherches, des analyses et des justifications fondées sur des données probantes pour vos campagnes de plaidoyer ou vos revendications en matière de droits de la personne
- Révélant les problèmes de discrimination systémique et les plaçant dans le contexte des obligations en matière de droits de la personne.

## Code des droits de la personne de l'Ontario

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde à chacun des chances et des droits égaux, sans discrimination, dans des secteurs tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du *Code* est de prévenir la discrimination et le harcèlement en raison de [17 motifs protégés, dans cinq secteurs sociaux](#).

La CODP [sensibilise](#) les gens et les organismes de l'Ontario aux obligations et aux politiques en matière de droits de la personne. Nous fournissons également des outils, tels que le cadre de l'AFDP, pour aider à mettre ces politiques en pratique.

### Pourquoi devrais-je utiliser le cadre de l'AFDP dans mon plaidoyer et ma recherche?

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à :

- **Déterminer le contexte des droits** de la personne des politiques et des programmes que vous préconisez ou pour lesquels vous faites des recherches.
- **Tenir compte de tous les aspects de votre campagne ou de votre projet** et de la façon dont ils sont liés aux droits de la personne et au plaidoyer.
- Examiner les politiques, les programmes ou les services gouvernementaux existants sous l'angle des droits de la personne.
- **Appuyer vos recherches et vos analyses** afin de tenir compte des obligations et des principes en matière de droits de la personne et de les refléter.
- **Élaborer des options et des recommandations** fondées sur les principes et les obligations en matière de droits de la personne qui centrent les droits de la personne des communautés touchées.
- **Surveiller afin d'évaluer les répercussions** sur les droits de la personne des politiques et des programmes du gouvernement, employeurs fournisseurs de services.
- **Saisir vos recherches, analyses et justifications fondées sur des données probantes** pour référence future (par exemple, pour une utilisation pendant les campagnes).

## Étude de cas – Le pouvoir de se concentrer sur les droits de la personne

En 2011, la CODP a dirigé une [consultation](#) sur les droits de la personne, la santé mentale et les dépendances. De nombreuses personnes ayant des troubles mentaux ou des dépendances ont dit à la CODP qu'elles n'étaient pas du tout au courant du droit protégé par le *Code des droits de la personne* d'être à l'abri de la discrimination fondée sur un handicap psychiatrique ou une dépendance dans le domaine du logement, de l'emploi et de services.

La CODP a également appris que de nombreux fournisseurs de services n'étaient pas au courant de leurs responsabilités en vertu du *Code* de faire respecter les droits de la personne des gens ayant des troubles mentaux ou des dépendances. Ces mêmes organismes ont dit à la CODP qu'ils avaient besoin de conseils sur la façon de respecter leur obligation d'accommodement des besoins individuels des personnes aux prises avec des troubles mentaux ou des dépendances.

Cette situation n'est pas unique. Dans de nombreux secteurs, la discrimination persiste parce que de nombreux fournisseurs de services et autres détenteurs d'obligations ne sont pas conscients de leurs responsabilités liées au *Code*, et la discrimination systémique n'est pas corrigée.

C'est là que les organisations de plaidoyer et les chercheurs – dotés d'une capacité en matière de droits de la personne développée avec le soutien du cadre de l'AFDP – peuvent harmoniser leurs recherches, recommandations et autres activités de plaidoyer avec les obligations légales des gouvernements et des fournisseurs de services de faire respecter les droits de la personne.



## Politiques connexes de la CODP pour soutenir les défenseurs

Pour tirer le meilleur parti du cadre de l'AFDP, la CODP recommande de l'utiliser conjointement avec d'autres politiques connexes de la CODP :

- [Déclaration de principes de la CODP concernant les droits de la personne dans le cadre de la planification de la relance suite à la COVID-19](#)
- [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances](#)
- [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#)
- [Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif](#)
- [Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne](#)
- [La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario – Questions et réponses](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)
- [Cartes sur le Code des droits de la personne](#)

# Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne

---



Un guide pratique  
pour les employeurs

---



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

Apprenez-en davantage sur la façon dont le [cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne \(AFDP\)](#) peut vous aider à appliquer une optique des droits de la personne à vos politiques, programmes et services en milieu de travail et à soutenir les groupes protégés par le *Code des droits de la personne*.

## Qu'est-ce que le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP est un outil d'analyse et d'éducation mis à la disposition des fournisseurs de services, y compris les organismes sans but lucratif et les services gouvernementaux, les employeurs, les chercheurs, les défenseurs ainsi que les gouvernements provinciaux et municipaux.

Il aide les employeurs comme vous à créer des politiques et des programmes axés sur le travail d'une manière qui atténue la discrimination et les effets négatifs disproportionnés sur tous les employés.

En approfondissant les questions et les considérations relatives aux droits de la personne, le cadre de l'AFDP renseigne les utilisateurs et les aide à penser différemment, ce qui mène à de meilleurs résultats pour tout le monde.

Poser les bonnes questions vous aidera à vous conformer au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) en tant qu'employeur et vous fournira les résultats suivants :

- Un milieu de travail exempt de discrimination qui respecte la dignité de tous les employés
- De nouveaux mécanismes pour s'attaquer aux problèmes de discrimination systémique
- Vous positionner pour répondre aux besoins et aux droits de toutes les personnes que vous employez

## **Le Code des droits de la personne de l'Ontario dans votre milieu de travail**

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde à chacun des chances et des droits égaux, sans discrimination, dans des secteurs tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du *Code* est de prévenir la discrimination et le harcèlement en raison de [17 motifs protégés, dans cinq secteurs sociaux](#), dont l'emploi.

Le *Code* stipule que toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination ni harcèlement en raison de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'expression de l'identité sexuelle, de l'âge, du casier judiciaire, de l'état matrimonial, de l'état familial ou d'un handicap.

Le droit à [un traitement égal en matière d'emploi](#) couvre tous les aspects de l'environnement de travail et de la relation d'emploi, y compris les demandes d'emploi, le recrutement, la formation, les mutations, les promotions, les stages d'apprentissage, les congédiements et les mises à pied. Il couvre également les taux de rémunération, les heures supplémentaires, les heures de travail, les jours fériés, les avantages sociaux, le travail par quarts, les mesures disciplinaires et les évaluations du rendement.

## Politiques en milieu de travail

Vous pouvez utiliser le cadre de l'AFDP pour élaborer des politiques d'emploi fondées sur les droits de la personne, telles que :

- Des politiques d'horaire flexible pour aider vos employés à équilibrer leur travail avec des obligations de prestation de soins (se rapporte au motif de l'état familial prévu au *Code*)
- Les politiques sur les uniformes ou les heures de travail qui tiennent compte des observances religieuses de vos employés (se rapporte au motif de croyance prévu au *Code*)
- Les politiques de recrutement qui prévoient des offres d'emploi largement accessibles qui permettent à quiconque de postuler, plutôt que d'utiliser le recrutement de bouche à oreille qui a tendance à entraîner l'embauche de personnes des mêmes groupes que ceux qui sont déjà dans l'organisation (se rapporte aux motifs de sexe, de race ou d'origine ethnique du *Code*)

De nombreux textes législatifs accordent des pouvoirs et des responsabilités précises aux employeurs de l'Ontario, tels que la [Loi de 1990 sur la santé et la sécurité au travail](#), la [Loi de 1995 sur l'équité en matière d'emploi](#), la [Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail](#), la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#), la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#) et la [Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs](#).

Ces pouvoirs s'accompagnent d'une responsabilité en matière de droits de la personne. Le *Code* interdit les politiques ou les programmes en milieu de travail qui ont une incidence négative disproportionnée sur les personnes ou les groupes qui s'identifient à un ou plusieurs motifs prévus au *Code*.

Les tribunaux ont dit qu'en raison de l'importance des principes énoncés dans le *Code*, il faudrait lui donner une interprétation large et généreuse. En cas de différence ou de conflit entre le *Code* et une autre loi de l'Ontario, le *Code* a préséance, sauf disposition contraire expresse dans l'autre loi.

## Pourquoi devrais-je utiliser le cadre de l'AFDP dans mon lieu de travail?

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à :

1. **Déterminer le contexte des droits de la personne** des politiques et des programmes organisationnels que vous élaborez.
2. **Épargner du temps et des efforts** en tenant compte de tous les aspects de votre projet à l'étape de la planification, plutôt qu'après sa mise en œuvre.
3. **Travailler avec les communautés touchées** pour élaborer des processus d'engagement appropriés.
4. **Mener des recherches et des analyses** pour tenir compte des obligations en matière de droits de la personne et les refléter.
5. **Saisir** vos recherches, analyses et justifications fondées sur des données probantes pour référence future.
6. **Élaborer des options et des recommandations** pour répondre aux droits, aux besoins et aux points de vue des communautés touchées.
7. **Participer à la prise de décisions** afin d'examiner en profondeur les obligations en matière de droits de la personne et d'y donner suite.
8. **Respecter les droits de la personne** lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de programmes organisationnels.
9. **Surveiller et évaluer** les résultats des politiques afin de déterminer les répercussions sur les droits de la personne.
10. **Devenir un expert** de l'élaboration de politiques et de programmes en matière de droits de la personne.

## Exemple – Codes vestimentaires dans votre milieu de travail

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à concevoir des règles inclusives pour tous les employés, y compris les hommes et les femmes, les personnes handicapées et toute personne qui a besoin de mesures d'adaptation pour des raisons religieuses.

Par exemple, vous pouvez élaborer un code vestimentaire ou des règles vestimentaires qui répondent aux besoins de votre entreprise s'ils sont conformes au *Code*, par exemple demander à vos employés de porter un uniforme ou un équipement de protection. Cependant, vous devez vous assurer que la politique d'uniforme de votre organisation ne porte pas atteinte à la dignité et au droit de vos employés de participer pleinement au milieu de travail.

Un employeur devrait être prêt à prouver que toute différence liée au sexe dans le code vestimentaire est justifiée par les exigences professionnelles. Le code vestimentaire stipule que les couvre-chefs religieux de tout type peuvent être portés avec un uniforme, et les femmes peuvent choisir de porter un pantalon au lieu d'une jupe. Les employées qui souhaitent s'habiller modestement pour des raisons religieuses apprécient la possibilité de porter des jupes à la cheville sans avoir à présenter une demande d'adaptation.

Des obstacles discriminatoires surgissent souvent en raison d'exigences ou de pratiques qui semblent neutres – comme l'imposition d'un code vestimentaire au travail – mais qui ont des répercussions négatives imprévues sur les personnes identifiées par les motifs de discrimination interdits du *Code*, comme le genre, le sexe ou la croyance.

## Politiques connexes de la CODP pour soutenir les employeurs

Pour tirer le meilleur parti du cadre de l'AFDP, la CODP recommande de l'utiliser conjointement avec d'autres politiques connexes de la CODP :

- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)
- [Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »](#)
- [Les droits de la personne au travail 2008 – Troisième édition](#)
- [Guide d'élaboration des politiques et procédures en matière de droits de la personne](#)
- [Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi](#)
- [Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool](#)
- [Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi](#)
- [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#)
- [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#)
- [Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne](#)
- [La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario – Questions et réponses](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)
- [Cartes sur le Code des droits de la personne](#)



# Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne

---



Un guide pratique pour les  
fournisseurs de services de santé  
et de services à la personne

---



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

Apprenez-en davantage sur la façon dont le [cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne \(AFDP\)](#) peut vous aider à appliquer une optique des droits de la personne à vos services de santé et à la personne, et à renforcer la capacité et l'expertise en matière de droits de la personne pour faire bouger les choses sur des questions précises.

## Qu'est-ce que le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP est un outil d'analyse et d'éducation mis à la disposition des fournisseurs de services, y compris les organismes sans but lucratif et les services gouvernementaux, les employeurs, les chercheurs, les défenseurs ainsi que les gouvernements provinciaux et municipaux.

Il aide l'utilisateur à planifier, à élaborer et à mettre en œuvre des politiques, des programmes et des services axés sur les droits de la personne, inclusifs, équitables et accessibles, et aide à atténuer la discrimination et les effets négatifs disproportionnés sur les personnes protégées par le *Code des droits de la personne*.

En approfondissant les questions et les considérations relatives aux droits de la personne, le cadre de l'AFDP renseigne les utilisateurs et les aide à penser différemment, ce qui mène à de meilleurs résultats pour tout le monde.

Poser les bonnes questions vous aidera à vous assurer que les droits de la personne éclairent vos services de santé et vos services à la personne et vous fournira les résultats suivants :

- Des services de santé et des services à la personne exempts de discrimination qui respectent la dignité de tous les Ontariens et Ontariennes, y compris les groupes vulnérables
- Un nouveau mécanisme pour s'attaquer aux problèmes de discrimination systémique
- Vous positionner pour répondre aux besoins et aux droits de toutes les personnes que vous employez

## **Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la prestation des services**

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde à chacun des chances et des droits égaux, sans discrimination, dans des secteurs tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du *Code* est de prévenir la discrimination et le harcèlement en raison de [17 motifs protégés, dans cinq secteurs sociaux](#).

Tout le monde a le droit d'être à l'abri de toute discrimination lorsque vous recevez des biens ou des services ou lorsque vous utilisez des installations. Par exemple, ce droit s'applique dans les:

- hôpitaux et les services de santé
- écoles, les universités et les collèges
- lieux publics, les commodités et les services publics comme les centres récréatifs, les toilettes publiques, les centres commerciaux et les parcs
- services et les programmes offerts par les administrations municipales et provinciales, les organismes de services et les organismes sans but lucratif, y compris le logement, l'aide sociale et les prestations, la protection de l'enfance, les services de police et les programmes de transport en commun.

De nombreuses lois accordent des pouvoirs et des responsabilités précises aux fournisseurs de services de santé et de services sociaux en Ontario, comme la [Loi de 1990 sur l'éducation](#), la [Loi de 1990 sur les hôpitaux publics](#), la [Loi de 1990 sur la protection et la promotion de la santé](#), la [Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail](#), la [Loi de 1997 sur le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées](#), la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#), la [Loi de 1990 sur la protection et la promotion de la santé](#), la [Loi de 2017 contre le racisme](#), la [Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille](#) et la [Loi de 2021 visant à offrir davantage de soins, à protéger les personnes âgées et à ouvrir plus de lits](#)<sup>1</sup>.

Ces pouvoirs s'accompagnent d'une responsabilité en matière de droits de la personne. Le *Code* exige que les décisions relatives à la prestation de services tiennent compte de tous les membres des communautés servies. Le *Code* exige également que de telles décisions n'aient pas d'incidence négative

disproportionnée sur les personnes ou les groupes qui s'identifient à des motifs prévus au *Code* et ne les ciblent pas.

Les tribunaux ont dit qu'en raison de l'importance des principes énoncés dans le *Code*, il faudrait lui donner une interprétation large et généreuse. En cas de différence ou de conflit entre le *Code* et une autre loi de l'Ontario, le *Code* a préséance, sauf disposition contraire expresse dans l'autre loi.

## Pourquoi devrais-je utiliser le cadre de l'AFDP pour planifier et fournir des services de santé et des services à la personne?

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à :

1. Déterminer le contexte des droits de la personne des services offerts.
2. **Épargner du temps et des efforts** en tenant compte de tous les aspects de votre projet à l'étape de la planification, plutôt qu'après sa mise en œuvre.
3. **Travailler avec les communautés** afin d'élaborer des processus d'engagement appropriés, y compris les communautés et les organisations autochtones urbaines et rurales.
4. **Mener des recherches et des analyses** qui tiennent compte des obligations en matière de droits de la personne et qui les reflètent, par exemple en recueillant des données fondées sur la race et des renseignements sur la pauvreté.
5. **Saisir** vos recherches, analyses et justifications fondées sur des données probantes pour référence future.
6. **Élaborer des options et des recommandations** qui répondent aux droits, aux besoins et aux points de vue des communautés touchées.
7. **Participer à la prise de décisions** qui examinent en profondeur les obligations en matière de droits de la personne et y répondent.
8. Faire respecter les droits de la personne dans la prestation de services.
9. **Surveiller et évaluer les résultats** des politiques afin de déterminer les répercussions sur les droits de la personne.
10. **Devenir un expert** de l'élaboration de politiques et de programmes sur les droits de la personne.

## Étude de cas – Le profilage racial dans le secteur du bien-être de l'enfance

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à développer des services qui visent à protéger les enfants et à vous assurer que vous considérez et abordez les questions de préjugés et de profilage racial avant d'introduire des politiques et des outils de bien-être de l'enfance.

Par exemple, le cadre peut aider à aborder des problèmes dans le système de bien-être de l'enfance. Les enfants autochtones et noirs et d'autres enfants racialisés sont surreprésentés dans le système par rapport à leur proportion dans la population générale en raison de nombreux facteurs, y compris les inégalités historiques et structurelles. Cette surreprésentation peut être un indicateur de discrimination systémique, y compris le profilage racial systémique<sup>2</sup>.

Le profilage racial systémique fait référence à des tendances de comportement, de politiques ou de pratiques qui font partie de la structure d'une organisation ou d'un secteur, ce qui crée une position de désavantage relatif pour les personnes racialisées et autochtones. Ces politiques, pratiques ou comportements peuvent sembler neutres en ce sens qu'ils ne ciblent pas spécifiquement un groupe particulier, mais peuvent entraîner des situations où les Noirs, les personnes racialisées ou les Autochtones ont tendance à faire l'objet d'un examen plus approfondi ou d'un traitement négatif.

Bien que de nombreux problèmes différents puissent mener à l'implication des services de bien-être de l'enfance, les aiguillages biaisés et la prise de décisions biaisées entre ces services peuvent jouer un rôle, y compris les outils utilisés par les fournisseurs de services de bien-être de l'enfance pour déterminer si un enfant est à risque. Bien qu'ils semblent neutres, les normes et les outils d'évaluation des risques peuvent pencher vers des résultats plus positifs pour les personnes blanches et nuisent souvent de manière disproportionnée aux enfants noirs, autochtones et racialisés.

Des obstacles discriminatoires surgissent souvent en raison d'exigences ou de pratiques qui semblent neutres – comme la tentative de protéger le bien-être des enfants – mais qui ont des répercussions négatives imprévues sur les personnes identifiées par les motifs de discrimination interdits par le *Code*, comme la race.

## Politiques connexes de la CODP à l'appui de la prestation de services de santé et de services à la personne

Pour tirer le meilleur parti du cadre de l'AFDP, la CODP recommande de l'utiliser conjointement avec d'autres politiques connexes de la CODP :

- [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances](#)
- [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#)
- [Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif](#)
- [Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre](#)
- [Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne](#)
- [Déclaration de principes de la CODP concernant les droits de la personne dans le cadre de la planification de la relance suite à la COVID-19](#)
- [Politique sur les droits de la personne contradictoires](#)
- [La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario – Questions et réponses](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)
- [Cartes sur le Code des droits de la personne](#)

---

<sup>1</sup> En vertu de la Loi de 2001 sur les municipalités, les municipalités ont de vastes pouvoirs pour adopter des règlements administratifs (sous réserve de certaines limites) sur des questions telles que le logement, la santé, la sécurité et le bien-être de la municipalité. Voir le Cadre de l'AFDP – Un guide pratique pour les municipalités [ajouter le lien une fois disponible].

<sup>2</sup> Voir l'article de la CODP Pris à partie : Préoccupations relatives au bien-être de l'enfance sur le profilage racial, y compris dans le secteur du bien-être de l'enfance.

# Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne

---



Un guide pratique  
pour les municipalités

---



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

Apprenez-en davantage sur la façon dont le [cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne \(AFDP\)](#) peut vous aider à appliquer une optique des droits de la personne pour appuyer la planification et la mise en œuvre des règlements municipaux, des politiques, des programmes et des systèmes de services d'une manière qui atténue la discrimination et les effets négatifs disproportionnés sur les groupes protégés par le *Code*.

## Qu'est-ce que le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP est un outil d'analyse et d'éducation mis à la disposition des fournisseurs de services, y compris les organismes sans but lucratif et les services gouvernementaux, les employeurs, les chercheurs, les défenseurs ainsi que les gouvernements provinciaux et municipaux.

Il aide les municipalités et les organismes municipaux, comme les conseils de services locaux et les sociétés, à créer des règlements municipaux, des politiques, des programmes et des services pour répondre aux besoins et aux droits de tous les membres de leur communauté.

En approfondissant les questions et les considérations relatives aux droits de la personne, le cadre de l'AFDP renseigne les utilisateurs et les aide à penser différemment, ce qui mène à de meilleurs résultats pour tout le monde.

Poser les bonnes questions vous aidera à vous conformer au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) et vous fournira les résultats suivants :

- Des programmes, des politiques et des services municipaux exempts de discrimination et accessibles
- Des politiques, des programmes et des services municipaux équitables qui répondent aux besoins des groupes vulnérables
- Des règlements administratifs, des politiques, des programmes et des services municipaux qui traitent des questions de discrimination systémique



## **Le Code des droits de la personne de l'Ontario et les lois municipales**

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde à chacun des chances et des droits égaux, sans discrimination, dans des secteurs tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du *Code* est de prévenir la discrimination et le harcèlement en raison de [17 motifs protégés, dans cinq secteurs sociaux](#).

Les administrations municipales ont la responsabilité de concevoir ou de fournir bon nombre des secteurs de service qui sont protégés par le *Code*, comme l'aide sociale, la santé, les services de police, le logement, les loisirs, les bibliothèques, le transport en commun, la construction de routes et les services d'approvisionnement en eau.

Les municipalités sont des employeurs d'agents de police, de travailleurs sociaux, de travailleurs des bâtiments et de l'entretien et d'autres travailleurs qui fournissent des services municipaux. Dans certains cas, ils peuvent être responsables de logements locatifs. Ils planifient et favorisent le développement économique et social, et sont des partenaires et des chefs de file dans le développement communautaire.

En vertu de la [Loi de 2001 sur les municipalités](#) et de la [Loi de 2006 sur la cité de Toronto](#), les municipalités ont de vastes pouvoirs pour adopter des règlements administratifs (sous réserve de certaines limites) sur des questions telles que le logement, la santé, la sécurité et le bien-être de la municipalité, et la protection des personnes et des biens.

La [Loi de 1990 sur l'aménagement du territoire](#) fournit aux municipalités un cadre qui leur permet de prendre des décisions sur l'utilisation des terres en fonction des besoins locaux et des circonstances. Elle reconnaît également que les droits de la personne font partie du processus de planification.

Si votre municipalité a été restructurée, elle peut avoir sa propre loi spéciale qui établit des aspects particuliers de sa gouvernance ou de ses structures, par exemple, la [Loi de 1999 sur la ville de Haldimand](#); la [Loi de 1999 sur la ville de](#)

[Hamilton](#); la [Loi de 1999 sur la ville de Norfolk](#); la [Loi de 1999 sur la ville d'Ottawa](#); la [Loi de 1999 sur la ville du Grand Sudbury](#) et la [Loi de 2006 sur la cité de Toronto](#).

De nombreux autres textes législatifs accordent également des pouvoirs et des responsabilités précis aux municipalités de l'Ontario, tels que la [Loi de 1990 sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence](#), la [Loi de 1990 sur les clôtures de bornage](#), la [Loi de 1990 sur les services policiers](#), la [Loi de 1992 sur le code du bâtiment](#), la [Loi de 1996 sur les élections municipales](#), la [Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie](#), la [Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail](#), la [Loi de 2002 sur la salubrité de l'eau potable](#) et la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#).

Cette autorité s'accompagne également d'une responsabilité en matière de droits de la personne. Le *Code* exige que les décisions municipales tiennent compte de tous les membres de leur communauté. Le *Code* exige également que de telles décisions n'ont pas d'incidence disproportionnée sur les personnes qui s'identifient à des motifs prévus au *Code* ou ne les ciblent pas de façon disproportionnée.

Les tribunaux ont dit qu'en raison de l'importance des principes énoncés dans le *Code*, il faudrait lui donner une interprétation large et généreuse. En cas de différence ou de conflit entre le *Code* et une autre loi de l'Ontario, le [Code](#) a préséance, sauf disposition contraire expresse de l'autre loi.

## Pourquoi les municipalités devraient-elles utiliser le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à :

1. **Déterminer le contexte des droits de la personne** de la proposition de politique ou de programme.
2. **Épargner du temps et des efforts** en tenant compte de tous les aspects de votre projet à l'étape de la planification, plutôt qu'après sa mise en œuvre.
3. **Travailler avec les communautés touchées** pour élaborer des processus d'engagement appropriés, y compris les communautés et les organisations autochtones rurales.
4. **Mener des recherches et des analyses** qui tiennent compte des obligations en matière de droits de la personne et les reflètent.
5. **Saisir** vos recherches, analyses et justifications fondées sur des données probantes pour future.
6. **Élaborer des options et des recommandations** qui répondent aux droits, aux besoins et aux points de vue des communautés touchées.
7. **Participer à la prise de décisions** qui examinent en profondeur les obligations en matière de droits de la personne et y répondent.
8. **Faire respecter les droits de la personne** dans la mise en œuvre des politiques et des programmes.
9. **Surveiller et évaluer** les résultats des politiques afin de déterminer les répercussions sur les droits de la personne.
10. **Devenir un expert** de l'élaboration de politiques et de programmes en matière de droits de la personne.

## Étude de cas – Travailleurs migrants dans la ville de Kingsville

En août 2021, la ville de Kingsville a adopté un règlement municipal intérimaire qui interdit à toute personne d'utiliser à des fins d'hébergement de « travailleurs agricoles » quelconque terrain, immeuble ou structure ne faisant pas partie des terres agricoles où sont employés ces travailleurs, et ce, tant qu'une étude sur le logement n'aura pas été complétée.

La désignation d'un type de logement sur la base des caractéristiques des personnes qui y vivent va à l'encontre des lignes directrices de la CODP en entraînant un risque réel de « zonage de personnes ». Ce que Kingsville envisageait créerait un obstacle considérable pour les travailleurs migrants en quête d'un logement dans la ville et contreviendrait probablement au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*).

Les travailleurs migrants se heurtent déjà à une discrimination importante sur le plan personnel et professionnel. Aux termes du *Code*, la ville de Kingsville a l'obligation de veiller à ce que ses politiques et règlements ne viennent pas exacerber leur situation déjà précaire.

Conformément aux obligations relatives aux droits de la personne énoncées ci-après, la CODP enjoint au conseil d'éliminer le plus rapidement possible tout obstacle ayant un effet discriminatoire sur les travailleurs migrants, à permettre l'établissement de logements pour travailleurs migrants équivalents aux autres formes de logements à l'extérieur des exploitations agricoles et à s'employer activement à améliorer les conditions de vie et de travail de tous les travailleurs migrants qui vivent et travaillent à Kingsville. La Ville a révisé son règlement pour permettre l'utilisation de logements par les travailleurs migrants n'importe où dans leur communauté, après avoir rencontré la CODP et d'autres intervenants.

Des obstacles discriminatoires surgissent souvent en raison d'exigences ou de pratiques qui semblent neutres – comme la désignation de logements pour les travailleurs migrants – mais qui ont des répercussions négatives imprévues sur les personnes identifiées par les motifs de discrimination interdits du *Code*, comme la race et la citoyenneté.

L'utilisation du cadre de l'AFDP lors de l'élaboration de règlements de zonage pour élargir les options de logement pour les travailleurs migrants aurait permis de s'assurer que les obstacles discriminatoires ou les obstacles potentiels qui empêchent les gens d'accéder au logement ont été pris en compte et abordés *avant* le dépôt du règlement. Cela aurait permis d'éviter la discrimination et d'économiser du temps et des ressources en faisant les choses correctement la première fois.

## Politiques connexes de la CODP pour soutenir les municipalités

Pour tirer le meilleur parti du cadre de l'AFDP, la CODP recommande de l'utiliser conjointement avec d'autres politiques connexes de la CODP, telles que, mais sans s'y limiter :

- [Dans la zone : Logement, droits de la personne et planification municipale](#)
- [Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif](#)
- [Politique sur l'élimination du profilage racial en contexte de maintien de l'ordre](#)
- [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances](#)
- [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#)
- [Politique sur les droits de la personne contradictoires](#)
- [Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne](#)
- [Déclaration de principes de la CODP concernant les droits de la personne dans le cadre de la planification de la relance suite à la COVID-19](#)
- [La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario – Questions et réponses](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)
- [Cartes sur le Code des droits de la personne](#)

# Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne

---



Un guide pratique pour  
les responsables  
des politiques et des programmes

---



Ontario  
Human Rights Commission  
Commission ontarienne des  
droits de la personne

Apprenez-en davantage sur la façon dont le [cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne \(AFDP\)](#) peut vous aider à appliquer une optique des droits de la personne pour appuyer la planification et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de systèmes de services d'une manière qui atténue la discrimination et les effets négatifs disproportionnés sur les groupes protégés par *le Code*.

## Qu'est-ce que le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP est un outil d'analyse et d'éducation mis à la disposition de toutes les entités du secteur parapublic ainsi que des gouvernements provinciaux et municipaux.

Il aide l'utilisateur à élaborer et à mettre en œuvre des politiques, des programmes et des initiatives de services axés sur les droits de la personne, inclusifs, équitables, accessibles et adaptés.

Il aide la province à créer des règlements administratifs, des politiques, des programmes et des services pour répondre aux besoins et aux droits de tous les membres de leurs communautés.

En approfondissant les questions et les considérations relatives aux droits de la personne, le cadre de l'AFDP renseigne les utilisateurs et les aide à penser différemment, ce qui mène à de meilleurs résultats pour tout le monde.

questions vous aidera à vous conformer au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) et vous fournira les résultats suivants :

- Des politiques, des programmes et des services provinciaux exempts de discrimination et accessibles, harmonisés avec les outils d'équité de la FPO<sup>1</sup>
- des politiques, des programmes et des services municipaux équitables qui répondent aux besoins des personnes protégées par le *Code*.
- Des règlements administratifs, des politiques, des programmes et des services provinciaux qui abordent les problèmes de discrimination systémique



## **Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la politique provinciale**

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde à chacun des chances et des droits égaux, sans discrimination, dans des secteurs tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du *Code* est de prévenir la discrimination et le harcèlement en raison de [17 motifs protégés, dans cinq secteurs sociaux](#).

Toute personne a le droit d'être à l'abri de toute discrimination lorsqu'elle reçoit des biens ou des services, ou lorsqu'elle utilise des installations. Par exemple, ce droit s'applique :

- hôpitaux et les services de santé
- écoles, les universités et les collèges
- les lieux publics, les commodités et les services publics comme les centres récréatifs, les toilettes publiques, les centres commerciaux et les parcs
- services et les programmes offerts par les administrations municipales et provinciales, les organismes de services et les organismes sans but lucratif, y compris le logement, l'aide sociale et les prestations, le bien-être de l'enfance, les services de police et les services de transport en commun.

De nombreuses lois accordent des pouvoirs et des responsabilités précis aux organismes provinciaux et aux fournisseurs de services en Ontario, tels que la [Loi de 1990 sur la protection et la promotion de la santé](#), la [Loi de 1990 sur l'éducation](#), la [Loi de 1990 sur les hôpitaux publics](#), la [Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail](#), la [Loi de 1997 sur le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées](#), la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#), la [Loi de 1990 sur la protection et la promotion de la santé](#), la [Loi de 2017 contre le racisme](#), la [Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille](#) et la [Loi de 2021 visant à offrir davantage de soins, à protéger les personnes âgées et à ouvrir plus de lits](#).

Cette autorité s'accompagne également d'une responsabilité en matière de droits de la personne. Le *Code* exige que les décisions relatives à la prestation de

services tiennent compte de tous les membres des communautés servies. Le [Code](#) exige également que de telles décisions n'aient pas d'incidence négative disproportionnée sur les personnes ou les groupes qui s'identifient à des motifs prévus au *Code* et ne les ciblent pas.

Bien que le cadre de l'AFDP aide les organisations à respecter leurs obligations en matière de droits de la personne, il ne remplace pas l'obtention de conseils juridiques, au besoin.

## Pourquoi les responsables des politiques et des programmes provinciaux devraient-ils utiliser le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à :

- **Déterminer le contexte des droits de la personne** des politiques et des programmes en cours d'élaboration.
- **Travailler avec les communautés touchées** pour élaborer des processus d'engagement appropriés.
- **Mener des recherches et des analyses** qui tiennent compte des obligations en matière de droits de la personne et qui les reflètent.
- **Élaborer des options et des recommandations** qui répondent aux droits, aux besoins et aux points de vue des communautés touchées.
- **Participer à la prise de décisions** qui examinent en profondeur les obligations en matière de droits de la personne et y répondent.
- **Faire respecter les droits de la personne** dans l'élaboration et l'exécution des politiques et des programmes.
- **Surveiller et évaluer les résultats** des politiques afin de déterminer les répercussions sur les droits de la personne.

## Étude de cas – Service de renouvellement en ligne de la carte Santé

En janvier 2020, le gouvernement de l'Ontario a lancé un service de renouvellement en ligne de la carte Santé de l'Ontario. Ce service en ligne permettait aux citoyens de renouveler en ligne leur carte Santé s'ils possèdent un permis de conduire valide et s'ils satisfaisaient à quelques autres critères, dont celui de ne pas avoir besoin d'une nouvelle photo (qui est exigée tous les dix ans). Toutefois, un grand nombre de citoyens handicapés n'ont pas de permis de conduire. Comme de nombreuses personnes en situation de handicap ont également des problèmes de déplacement, il est particulièrement important qu'elles puissent avoir accès aux avantages des services en ligne pour éviter de devoir se déplacer afin d'obtenir des services en personne.

Il y a quelques années, le ministère des Transports a introduit la carte-photo de l'Ontario à la demande de la communauté des personnes handicapées. Cette excellente initiative a donné aux personnes vivant avec un handicap et aux personnes qui ne possèdent pas de permis de conduire un accès égal à l'obtention d'une carte d'identité avec photo délivrée par le gouvernement. Malheureusement, la carte-photo de l'Ontario n'était pas acceptée comme pièce d'identité par le nouveau système de renouvellement de la carte Santé en ligne. Résultat : un grand nombre de personnes handicapées ne pouvaient pas utiliser ce système.

Après que les communautés des droits des personnes handicapées ont fait part de leurs préoccupations, le gouvernement s'est attaqué à cet obstacle pour les personnes vivant avec un handicap et les personnes âgées en permettant l'utilisation de la carte-photo de l'Ontario comme solution de rechange afin qu'elles puissent également profiter du nouveau service en ligne.

## Comment le cadre de l'AFDP aurait pu aider

Des obstacles discriminatoires apparaissent souvent en raison d'exigences ou de pratiques qui semblent neutres – comme l'obligation d'avoir un permis de conduire pour accéder à un autre service – mais qui ont des répercussions négatives imprévues sur les personnes identifiées par les motifs de discrimination illégaux du *Code des droits de la personne*, comme l'âge ou le handicap.

L'utilisation du cadre de l'AFDP lors de l'élaboration du système de renouvellement en ligne de la carte Santé aurait permis de s'assurer que les obstacles discriminatoires ou potentiels qui empêchent les gens d'accéder au service et d'y participer de façon égale au service ont été pris en compte et abordé *avant* que le service ne soit mis à la disposition du public. Cela aurait permis d'éviter la discrimination et d'économiser du temps et des ressources en faisant les choses correctement la première fois.

## Politiques connexes de la CODP pour soutenir la province

Pour tirer le meilleur parti du cadre de l'AFDP, la CODP recommande de l'utiliser conjointement avec d'autres politiques connexes de la CODP, telles que, mais sans s'y limiter :

- [Déclaration de principes de la CODP concernant les droits de la personne dans le cadre de la planification de la relance suite à la COVID-19](#)
- [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances](#)
- [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#)
- [Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif](#)
- [Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne](#)
- [La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario – Questions et réponses](#)
- [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)
- [Cartes sur le Code des droits de la personne](#)

---

1 Les outils d'équité pertinents de la FPO comprennent : l'Évaluation de l'impact sur les groupes racialisés (EIGR), l'Évaluation de l'impact sur les Autochtones, l'Outil d'évaluation de l'impact sur les personnes âgées, l'Outil d'évaluation pour les services en français, l'Analyse du genre et de la diversité, l'Outil d'évaluation en matière d'inclusion pour la FPO, l'Outil d'évaluation des mesures législatives aux fins de l'accessibilité et l'Outil d'évaluation de l'impact sur l'équité en matière de santé.





