

GUIDE CONCERNANT VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS EN VERTU DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

**COMMISSION ONTARIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE**

ISBN : 978-1-4249-9622-3

Version révisée approuvée par la Commission : le 15 janvier 2009

**Disponible dans les versions suivantes : diskette IBM compatible, texte
audio, texte en gros caractères**

Également disponible sur Internet : [http:// www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)

Available in English

TABLE DES MATIÈRES

Utilisation du Guide	4
Énoncés de politique de la Commission.....	4
Introduction.....	6
Préambule	8
Partie I – ÉGALITÉ DES DROITS.....	9
Services	9
Logement	10
Contrats.....	12
Logement d'une personne de moins de dix-huit ans	13
Emploi	13
Harcèlement au travail.....	16
Associations professionnelles et syndicats	17
Harcèlement sexuel	18
Harcèlement sexuel chez soi et au travail	18
Représailles à l'exercice des droits	19
Discrimination interdite	20
Partie II – INTERPRÉTATION ET CHAMP D'APPLICATION	22
Définitions : parties I et II.....	22
Grossesse.....	28
Discrimination indirecte	30
Discrimination pour des raisons fondées sur l'association	31
Intention publique de porter atteinte à un droit	31
Opinion	31
Programmes spéciaux.....	32
Soixante-cinq ans ou plus	35
Citoyenneté canadienne.....	35
Handicap	36
Adaptation.....	36
Détermination d'un préjudice injustifié	36
Groupements sélectifs.....	37
Célébration du mariage par les autorités religieuses.....	38
Définition.....	38
Maintien des droits des écoles séparées	39
Utilisation restreinte d'installations pour des raisons fondées sur le sexe	39
Âge minimum pour la consommation d'alcool.....	40
Clubs de loisirs	40
Le tabac et les jeunes.....	40
Logement	41
Logement partagé.....	41
Logement et discrimination sexuelle.....	41

Pratiques de commerce prescrites	41
Emploi	42
Demande d'emploi	42
Entrevue	43
Agence de placement	44
Emploi particulier	45
Adaptation raisonnable	46
Détermination d'un préjudice injustifié	46
Avantages sociaux et régimes de retraite	47
Indemnité compensatrice.....	48
Discrimination en matière d'emploi dans le cadre des contrats du gouvernement	48
Idem : subventions et prêts du gouvernement.....	49

Utilisation du Guide

Le *Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne* présente un aperçu des parties I et II du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code ») et explique ces parties du *Code*.

À l'aide d'exemples, le *Guide* illustre comment le *Code* s'appliquerait dans diverses situations. Ces exemples proviennent de la jurisprudence ou s'inspirent de faits empruntés à des plaintes pour enfreintes aux droits de la personne qui ont été déposées.

Énoncés de politique de la Commission

Ce document contient plusieurs références aux politiques et aux directives que la Commission a publiées sur divers articles et motifs du *Code*. Les politiques et directives de la Commission établissent des normes de conduite que les particuliers, employeurs, décideurs et fournisseurs de services doivent respecter pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes, car elles représentent l'interprétation du *Code* par la Commission au moment de mettre sous presse¹. Elles favorisent une compréhension progressiste des droits énoncés dans le *Code*. Bien qu'elles ne lient pas le tribunal des droits de la personne ni les cours de justice, elles font généralement l'objet d'une grande déférence, sont appliquées aux faits de la cause devant la cour ou le tribunal et sont citées dans les jugements de ces organismes.

Le *Code* affirme que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario peut tenir compte des politiques de la Commission en prenant ses décisions. Cependant, il est *tenu* de tenir compte des politiques de la Commission à la requête d'une partie ou d'un intervenant. Par conséquent, si vous avez déposé une requête pour violation des droits de la personne auprès du Tribunal des droits de la personne ou avez l'intention de le faire, vous pouvez demander au Tribunal de tenir compte d'une politique de la Commission qui traite de l'objet de votre requête.

Les documents de politique de la Commission donnent au public des directives sur différentes questions liées aux droits de la personne. Par exemple, le document intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* définit le terme « handicap », renferme des directives concernant l'obligation d'accommodement des employeurs et autres personnes à l'égard des personnes handicapées, décrit les droits et responsabilités des responsables du processus d'accommodement et présente des exemples pratiques de ce qui constitue ou non un « préjudice injustifié ».

¹ Veuillez noter que les documents ne reflètent pas l'évolution de la jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la Commission survenus après leur parution. Pour obtenir plus de renseignements, communiquez avec la Commission des droits de la personne de l'Ontario.

Ces renseignements ne constituent pas un avis juridique. La version officielle du *Code* est disponible auprès de Publications Ontario. Elle est également consultable sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca. Le site Web de la Commission renferme également des renseignements sur le *Code*, la version intégrale des politiques publiées par la Commission et des mises à jour sur les activités de celle-ci.

Introduction

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'adresse à tous. C'est une loi provinciale qui donne à tout le monde le droit à un traitement égal dans des domaines comme l'emploi, le logement ou les services. Le *Code* vise à empêcher la discrimination et le harcèlement fondés sur quinze motifs, dont la race, le sexe, l'âge ou un handicap. Toutes les autres lois de l'Ontario doivent concorder avec le *Code*.

Le *Code*, qui existe depuis 1962, compte parmi les premières lois de ce genre adoptées au Canada. Auparavant, plusieurs lois interdisaient différents types de discrimination. Le *Code* a regroupé toutes ces interdictions et en a créé de nouvelles.

En juin 2008, des changements majeurs destinés à renouveler le système de droits de la personne de l'Ontario sont entrés en vigueur. Par suite des révisions du *Code*, le système de droits de la personne de l'Ontario comprend maintenant trois volets distincts et indépendants :

- le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
- le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne
- la Commission ontarienne des droits de la personne.

Le **Tribunal des droits de la personne de l'Ontario** (le « Tribunal ») décide si les droits d'une personne ont été enfreints. Si vous croyez que vos droits en vertu du *Code* ont été violés, vous pouvez déposer une requête directement auprès du Tribunal. Ce dernier déterminera la meilleure façon de traiter votre cas. Il peut également décider que vos droits n'ont pas été enfreints ou que le traitement de votre cas n'est pas de son ressort.

Le **Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne** (le « Centre d'assistance juridique ») aide les personnes qui déposent une requête auprès du Tribunal. Il offre notamment des conseils, un soutien et des services de représentation par avocat.

La **Commission ontarienne des droits de la personne** (la « Commission ») s'attaque aux causes de la discrimination afin d'apporter des changements systémiques. Elle élabore des politiques et éduque le public, surveille les droits de la personne, effectue des recherches et des analyses et mène des enquêtes en matière de droits de la personne. Lorsqu'une question touche l'intérêt public, elle peut présenter ses propres demandes ou intervenir dans des causes devant le Tribunal.

Le *Code* comporte une introduction, appelée « préambule », suivie de sept parties. La partie I présente les droits et les responsabilités de base. La partie II explique comment il faut interpréter et appliquer les dispositions du *Code*. La partie III explique le rôle et la structure de la Commission et la partie IV explique

le fonctionnement du Tribunal et la mise à exécution du *Code*. La partie IV.1 décrit le rôle du Centre d'assistance juridique. La partie V traite de questions générales, telles que le pouvoir d'adopter des règlements. Enfin, la partie VI traite de questions transitoires.

Préambule

Préambule

ATTENDU QUE la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;

ATTENDU QUE 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 contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

ET ATTENDU QUE ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

Le préambule du *Code* s'inspire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, énoncé des droits fondamentaux de toute personne que la majorité des pays au monde se sont engagés à respecter et fondement de la plupart des lois qui protègent les droits de la personne au Canada et ailleurs. Le préambule rappelle le principal objectif du *Code* : créer un climat de compréhension et de respect envers toute personne, exempt de discrimination.

Les tribunaux ont affirmé que les principes énoncés dans le *Code* sont d'une importance telle qu'il faut l'interpréter de la façon la plus vaste possible. En cas d'incompatibilité ou de conflit entre le *Code* et une autre loi ontarienne, le *Code* l'emporte généralement.

Partie I – ÉGALITÉ DES DROITS

Services

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

Vous avez droit à un traitement égal lorsque vous obtenez des biens ou des services ou que vous utilisez des installations. Ce droit s'applique aux :

- magasins, restaurants et bars;
- hôpitaux et services de santé;
- écoles, collèges et universités;
- lieux publics, installations et services tels que des centres de loisirs, des toilettes publiques, des centres d'achat et des parcs;
- services et programmes offerts par le gouvernement provincial ou une municipalité, y compris les prestations d'aide sociale et le transport public;
- services fournis par une compagnie d'assurance;
- petites annonces dans un journal.

Les entreprises, le gouvernement, les organismes communautaires et autres organismes de l'Ontario doivent respecter cet article.

Services et âge

Il faut avoir 18 ans ou plus pour pouvoir déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge en matière de services. Le père ou la mère, le tuteur ou la tutrice d'une personne de moins de 18 ans peut déposer une plainte à sa place.

Le *Code* autorise les rabais pour les personnes âgées², les cartes d'abonnement de « l'âge d'or » et les autres avantages accordés aux personnes de 65 ans ou plus. Il autorise également l'interdiction de vendre du tabac et de l'alcool aux personnes de moins de 19 ans.

Services et religion

Vous avez droit à des services éducatifs, communautaires et autres qui respectent vos convictions et pratiques religieuses, pourvu que ces convictions soient entretenues et que ces pratiques soient observées de façon sincère³.

² Pour en savoir plus, veuillez consulter la politique de la Commission intitulée *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* (2007), affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

³ Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique sur les croyances et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* (1996) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

Logement

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

Logement – Introduction⁴

Vous avez droit à un traitement égal lorsque vous achetez, vendez ou louez un logement, une maison, un condominium ou un local commercial et lorsque quelqu'un veut vous expulser d'un tel endroit. Ce droit s'applique aussi à la location ou à l'expulsion d'une chambre d'hôtel.

Le *Code* s'applique aux modalités des baux et contrats de location concernant le montant du loyer, les dépôts de garantie, l'exigence relative aux répondants, les règlements d'occupation, la résiliation d'un bail et l'expulsion.

Votre droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement prévoit également un accès convenable aux entrées, salles de lavage, piscines et autres aires communes, ainsi qu'aux réparations et aux autres services liés à l'occupation d'un logement.

Logement et âge

Il faut avoir au moins 18 ans pour déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge en matière de logement, mais l'âge minimum est de 16 ou 17 ans pour les jeunes qui se sont soustraits à l'autorité parentale.

Logement et état d'assisté social

Un propriétaire ne peut exercer de discrimination contre une personne parce que son revenu provient d'une source comme l'aide sociale, les prestations familiales, une pension d'invalidité ou d'autres formes d'assistance sociale.

Logement partagé

Le *Code* ne s'applique pas lorsque les occupants d'un logement vivront dans le même logement que le propriétaire et sa famille et partageront une salle de bain ou une cuisine avec eux.

⁴ Pour en savoir plus sur votre droit à un traitement égal en matière de logement, veuillez consulter le document de travail de la Commission sur les questions de droits de la personne soulevées dans le secteur du logement intitulé *Les droits de la personne et les logements locatifs en Ontario* (2007) et son rapport de consultation, *Le droit au logement*. Ces deux documents sont affichés sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca. La Commission élabore actuellement une politique sur la discrimination dans le secteur du logement qu'elle prévoit publier en 2009.

Résidences pour personnes du même sexe

Le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur le sexe ne s'applique pas si vous habitez dans une résidence entièrement réservée à des hommes ou à des femmes.

Demandes de location et sélection des locataires

Les locateurs peuvent utiliser les renseignements sur le revenu, les vérifications du crédit, les antécédents en matière de logement, les garanties ou autres pratiques de commerce semblables pour choisir leurs locataires éventuels, pourvu qu'ils le fassent conformément au *Code* et aux règlements pris en son application.

Au regard de l'utilisation des renseignements sur le revenu, le Règlement 290/98 pris en application du *Code* autorise les locateurs à demander aux locataires éventuels des renseignements sur leur revenu seulement s'ils leur demandent également de fournir des références en matière de crédit, des antécédents en matière de logement et des vérifications de crédit et s'ils prennent les renseignements sur le revenu en considération conjointement avec tous les autres renseignements qu'ils ont obtenus.

Le Règlement affirme spécifiquement qu'aucun de ces mécanismes de vérification ne peut être utilisé injustement de manière à refuser des locataires éventuels pour des motifs énoncés dans le *Code*. Les critères doivent être utilisés de bonne foi et d'une manière non discriminatoire.

Immeubles réservés aux adultes

Un locateur qui vous refuse de vous louer un logement parce que vous avez des enfants exerce de la discrimination fondée sur l'état familial⁵. En Ontario, la loi interdit les immeubles réservés aux adultes, mais fait exception pour les foyers pour personnes âgées et les établissements de soins.

Harcèlement chez soi

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

Le «harcèlement» est le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Vous avez le droit d'être à l'abri de remarques ou de gestes humiliants ou contrariants qui vous sont adressés pour des raisons

⁵ Pour en savoir plus, veuillez consulter le document de la Commission intitulé *Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial*, affiché sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

fondées sur un ou plusieurs des motifs énoncés dans le *Code*. Le harcèlement se rapporte uniquement à une série d'incidents, ce qui signifie qu'il doit y avoir un type de comportement plutôt qu'un incident isolé. Par exemple, les commentaires répétés d'un locataire à propos du fauteuil roulant d'un locataire pourraient constituer du harcèlement en matière de logement.

L'orientation sexuelle ne fait pas partie des motifs de harcèlement interdits par cet article, mais la Commission a jugé que le harcèlement est une forme de discrimination. Vous pouvez donc porter plainte pour harcèlement en matière de logement si quelqu'un vous harcèle à cause de votre orientation sexuelle⁶.

Atmosphère empoisonnée

Votre ensemble d'habitation vous semble peut-être peu accueillant, voire hostile, parce que les observations ou les actions de certaines personnes sont humiliantes ou insultantes pour d'autres d'après un des motifs énoncés dans le *Code*. Lorsque ces observations ou actions influencent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, une atmosphère empoisonnée est dite exister. Mais votre réaction personnelle ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver qu'une personne objective serait d'accord avec vous pour affirmer que les commentaires ou les gestes entraînent un traitement inégal ou injuste.

Contrats

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

Un contrat est un accord juridique qui peut être conclu verbalement ou par écrit.

Le droit de conclure un contrat à conditions égales s'applique à toutes les étapes du contrat, y compris l'offre, l'acceptation, le prix et même le rejet. Le *Code* s'applique à tous les contrats sans exception, y compris les contrats pour l'achat d'une maison, d'un condominium ou d'un autre type de logement et les contrats pour l'achat d'un local commercial, notamment bureaux ou magasins.

À titre d'exemple, un fabricant d'automobiles ne peut refuser de conclure un contrat avec un concessionnaire parce que celui-ci est homosexuel.

⁶ Pour en savoir plus, veuillez consulter le document de la Commission, *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'orientation sexuelle (2006)*, affiché sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

Logement d'une personne de moins de dix-huit ans

4. (1) Toute personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement et de contrats de logement, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle a moins de dix-huit ans.

(2) Un contrat de logement conclu par une personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale est exécutoire contre cette personne comme si elle avait dix-huit ans.

Les jeunes de 16 ou 17 ans peuvent exiger un traitement égal en matière de logement, sans discrimination fondée sur le fait qu'ils ont moins de 18 ans, à condition de s'être soustraits à l'autorité de leurs parents. Si vous êtes dans cette situation, vous avez les mêmes responsabilités légales qu'une personne de 18 ans.

Emploi

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

Environ trois quarts des plaintes déposées en Ontario portent sur une atteinte aux droits de la personne dans le domaine de l'emploi.

Emploi – Généralités⁷

Le *Code* donne un sens très vaste au domaine de l'emploi. Il protège non les employés, les travailleurs autonomes et les bénévoles.

Vous pouvez porter plainte non seulement contre votre employeur, mais aussi contre un entrepreneur, un syndicat ou un conseil d'administration. Le *Code* oblige les employeurs et les syndicats à s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination ni de harcèlement sur les lieux de travail.

Le droit à un « traitement égal en matière d'emploi » s'applique aux demandes d'emploi, à l'embauche, à la formation, aux mutations, aux promotions, de même qu'aux modalités d'apprentissage, de mise à pied et de renvoi. Il touche également les taux de rémunération, heures supplémentaires, heures de travail, congés, avantages sociaux, quarts, mesures disciplinaires et évaluations du rendement.

⁷ Pour en savoir plus, veuillez consulter la publication de la Commission, *Les droits de la personne au travail* (2008), affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

Si vous avez un handicap, votre employeur doit vous fournir l'équipement, les services ou appareils nécessaires à l'accomplissement de votre travail⁸.

Emploi et âge

Il faut avoir au moins 18 ans pour pouvoir déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi. Il n'y a toutefois pas de limite d'âge pour exiger d'être traité sans discrimination en raison de l'âge au lieu de travail. Cela signifie qu'une personne plus âgée qui estime avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge peut déposer une plainte pour violation des droits de la personne⁹.

Emploi et existence d'un casier judiciaire

Lorsque vous faites une demande d'emploi, l'employeur n'a pas le droit de vous demander si vous avez un casier judiciaire. Il peut toutefois vous demander si vous avez obtenu un pardon pour une infraction fédérale après une déclaration de culpabilité. Lors d'une entrevue d'emploi, l'employeur peut aussi vous demander si vous pouvez faire l'objet d'un cautionnement, dans la mesure où cette exigence est raisonnable pour l'emploi que vous postulez.

Emplois et syndicats

Si vous faites partie d'un syndicat, il est fort possible que vous puissiez déposer un grief en vertu de votre convention collective. Renseignez-vous auprès de votre déléguée ou délégué syndical ou de votre représentante ou représentant syndical.

Les employeurs ne peuvent s'entendre avec un syndicat ou un employé pour affirmer que le *Code* ou une partie du *Code* ne s'applique pas à eux. Par ailleurs, si un syndicat n'appuie pas les efforts d'un employeur en vue de respecter ses obligations aux termes du *Code*, on peut déposer une plainte contre lui.

Emploi et religion¹⁰

Vous avez droit à un emploi qui respecte vos convictions et vos pratiques religieuses, pourvu que ces convictions soient entretenues et que ces pratiques soient observées de façon sincère. Votre religion vous oblige peut-être à faire des pauses pour prier, à prendre des jours de congé pour des fêtes religieuses et à vous habiller d'une certaine façon. Si vous demandez à votre employeur l'autorisation de respecter ces exigences, il doit vous l'accorder à moins de

⁸ Pour en savoir plus, veuillez consulter le document de la Commission intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* (2001), affiché sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

⁹ Pour en savoir plus, veuillez consulter le document la *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* (2007) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

¹⁰ Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* (1996) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

pouvoir démontrer que cela coûterait trop cher ou poserait des risques en matière de santé et sécurité.

Préférences de certains organismes en matière d'emploi

Certains organismes ont le droit d'embaucher de préférence des personnes qui ont en commun leurs race, sexe, origine ethnique, ascendance, lieu d'origine, couleur, croyance, âge, état matrimonial ou handicap. Cette exception s'applique uniquement si les deux conditions suivantes sont remplies :

- (1) l'organisme sert surtout ce groupe de personnes;
- (2) la préférence en matière d'emploi est raisonnable, accordée de bonne foi et liée à la nature de l'emploi.

Emploi – Exigences relatives au poids et à la grandeur

Il arrive qu'un employeur utilise des normes de poids et de grandeur pour éliminer des candidats à un emploi, notamment les femmes et les personnes racialisées. Une telle norme est autorisée uniquement si elle :

- (1) a été adoptée dans un but ou objectif rationnellement lié à la fonction exercée;
- (2) a été adoptée de bonne foi en croyant qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif;
- (3) est nécessaire à la réalisation du but ou de l'objectif, en ce sens qu'il est impossible d'accommoder le demandeur sans subir un préjudice injustifié.

Le problème ultime consiste à décider si la personne responsable de l'accommodement a démontré que l'accommodement avait été offert jusqu'au point où il constituerait un préjudice injustifié.

Emploi, langue et accent¹¹

Si vous pensez qu'un employeur n'a pas respecté votre droit à un traitement égal en matière d'emploi en raison de la langue que vous parlez ou de votre accent, vous pouvez déposer une plainte pour discrimination fondée sur différents motifs, par exemple l'ascendance, l'origine ethnique, le lieu d'origine ou la race.

Un employeur peut exiger une bonne connaissance de l'anglais si elle est une des exigences de l'emploi. Par contre, si la maîtrise de la langue ou l'absence d'accent n'est pas indispensable à un emploi, il n'a pas le droit de se servir de ces critères pour exclure les personnes racialisées ou les personnes de certaines origines ethniques.

Prenons l'exemple d'un employeur qui refuse d'embaucher un homme originaire d'Espagne comme chauffeur d'autobus scolaire parce qu'il ne parle pas

¹¹ Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la *Politique concernant la discrimination et la langue* (1996) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca. Pour une discussion plus détaillée du racisme et de la discrimination raciale, veuillez consulter le document de la Commission intitulé *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* (2005), affiché sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

« couramment » l'anglais. Étant donné qu'il n'est pas indispensable de parler l'anglais couramment pour conduire un autobus, cet employeur pourrait être reconnu coupable de discrimination fondée sur le lieu d'origine.

Emploi, examens médicaux et tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool¹²

La dépendance à l'égard des drogues et de l'alcool, ainsi que les dépendances perçues, sont une forme de handicap. Or, une personne ayant un handicap est protégée contre la discrimination au lieu de travail en vertu du *Code*.

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool constituent une forme d'examen médical. Or, les questions et les examens d'ordre médical sont interdits lors du processus de sélection préliminaire des candidats. Un employeur doit vous faire une offre d'embauche conditionnelle, de préférence par écrit, avant de vous demander de passer un examen médical pour déterminer si vous êtes en mesure d'exécuter les fonctions essentielles d'un emploi.

Les tests de dépistage des drogues et de l'alcool n'ayant aucun lien démontrable avec la sécurité au travail ou le rendement ont été jugés constituer une enfreinte aux droits des employés.

Agences de placement

Il est interdit à une agence de placement de faire de la discrimination, même à la demande d'un client. Disons, par exemple, qu'un employeur demande qu'on lui envoie une femme jeune et jolie pour un emploi de réceptionniste. L'agence de placement qui accepte de lui envoyer une personne qui répond à ces critères exerce une discrimination fondée sur l'âge et le sexe.

D'autres questions reliées à l'emploi, notamment les demandes d'emploi, les examens ou demandes de renseignements médicaux et les entrevues, sont traitées dans l'article 23 du *Code*.

Harcèlement au travail

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

Le «harcèlement» est le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Vous avez le droit d'être à l'abri de remarques ou de

¹² Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool* (2000) et *Les droits de la personne au travail* (2008) publiés par la Commission. Ces documents sont affichés sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

gestes humiliants ou contrariants qui vous sont adressés pour des raisons fondées sur un ou plusieurs des motifs énoncés dans le *Code*.

Le harcèlement se rapporte uniquement à une série d'incidents, ce qui signifie qu'il doit y avoir un type de comportement plutôt qu'un incident isolé.

L'orientation sexuelle ne fait pas partie des motifs de harcèlement interdits par cet article, mais la Commission a jugé que le harcèlement est une forme de discrimination. Vous pouvez donc porter plainte pour harcèlement au travail si quelqu'un vous harcèle à cause de votre orientation sexuelle¹³.

Atmosphère empoisonnée

Votre lieu de travail vous semble peut-être peu accueillant, voire hostile, parce que les observations ou les actions de certaines personnes sont humiliantes ou insultantes pour d'autres d'après un des motifs énoncés dans le *Code*. Lorsque ces observations ou actions influencent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, une atmosphère empoisonnée est dite exister. Mais votre réaction personnelle ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver qu'une personne objective serait d'accord avec vous pour affirmer que les commentaires ou les gestes entraînent un traitement inégal ou injuste.

Associations professionnelles et syndicats

6. Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

L'article 6 concerne votre droit de faire partie d'un syndicat ou d'une association professionnelle et d'y recevoir un traitement égal.

Il s'applique aussi à l'adhésion aux syndicats et à l'inscription aux professions autonomes, y compris aux modalités d'adhésion, aux taux de rémunération et à l'attribution des tâches. Il inclurait les associations d'employés, d'employeurs et de gestionnaires.

¹³ Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'orientation sexuelle* (2006) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

Harcèlement sexuel ¹⁴

Harcèlement sexuel chez soi et au travail

7. (1) L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur le sexe.

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe.

Aux fins de cet article, le « harcèlement » est le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes à caractère sexuel lorsqu'elle sait ou devrait savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Il peut s'agir d'un comportement humiliant ou contrariant. Le harcèlement se rapporte uniquement à une série d'incidents, ce qui signifie qu'il doit y avoir un type de comportement plutôt qu'un incident isolé pour qu'une plainte puisse être déposée devant le Tribunal des droits de la personne. Cependant, un incident isolé peut être suffisamment grave pour constituer une instance de harcèlement sexuel.

Les femmes et les hommes ont le droit d'être à l'abri de tout harcèlement sexuel. Celui-ci peut prendre plusieurs formes : un contact physique ou des remarques à caractère sexuel non désirés, des regards concupiscentiels ou déplacés, des demandes insistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles ou l'exposition d'images ou de graffitis offensants à cause de leur nature sexuelle. Si votre employeur vous fait souvent des remarques vulgaires liées au sexe, vous pouvez déposer une plainte pour harcèlement sexuel.

On peut parler de harcèlement sexuel même pour des remarques ou un comportement qui ne sont pas ouvertement sexuels. Quelqu'un pourrait vous taquiner ou vous tourmenter avec ses idées sur l'allure, l'habillement ou la conduite « convenable » pour une femme ou un homme. Si vous êtes une personne transgenre, le Code vous protège des remarques et insultes dégradantes liées à votre identité sexuelle et vous garantit un traitement égal en matière d'emploi¹⁵.

Atmosphère empoisonnée

Votre lieu de travail vous semble peut-être peu accueillant, voire hostile, parce que les observations ou les actions de certaines personnes sont humiliantes ou insultantes pour d'autres en raison du motif de l'identité sexuelle. Lorsque ces observations ou actions influencent la façon dont les personnes visées se

¹⁴ Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe* (1996) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

¹⁵ Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* (2000) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

sentent ou sont traitées, une atmosphère empoisonnée est dite exister. Mais votre réaction personnelle ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver qu'une personne objective serait d'accord avec vous pour affirmer que les commentaires ou les gestes entraînent un traitement inégal ou injuste.

Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

(3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :

a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;

b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

Vous avez le droit d'être à l'abri d'avances ou de sollicitations sexuelles importunes faites par un chef de service, un superviseur ou une autre personne qui a plus de pouvoir que vous.

Exemple

Un superviseur fait des avances sexuelles à une employée et pourrait laisser entendre directement ou indirectement qu'une promotion pourrait être refusée si la personne n'accepte pas ses avances.

Si le superviseur punit la personne parce qu'elle a rejeté ses avances, il exerce ce qu'on appelle des « représailles » sur elle. Le Code interdit ce genre de « vengeance ».

Exemple

Une employée est licenciée ou rétrogradée pour avoir refusé une faveur sexuelle à son chef de service.

Harcèlement et sécurité

Si une personne qui vous harcèle vous fait craindre pour votre sécurité, avertissez quelqu'un qui peut vous aider, notamment votre employeur, la police, un organisme communautaire ou un refuge pour femmes battues.

Représailles à l'exercice des droits

8. Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente

loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles.

Si vous pensez que vos droits en vertu du *Code* ont été enfreints, vous pouvez communiquer le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, consulter un avocat de votre choix, déposer une plainte devant le Tribunal des droits de la personne ou, si vous appartenez à un syndicat, formuler un grief en application de votre convention collective pour protéger vos droits. Personne n'a le droit de vous punir ou de menacer de vous punir parce que vous voulez faire respecter vos droits. Toute tentative ou menace de punition constitue des « représailles ».

Voici quelques exemples de représailles à la suite du dépôt d'une plainte qui peuvent justifier le dépôt d'une plainte séparée :

- Un locataire dit à son locateur qu'il a déposé une plainte contre lui pour enfreinte de ses droits en vertu du *Code*. Pour le punir, le locateur refuse de faire les réparations demandées dans son logement et augmente son loyer.
- Un employé croit qu'on lui a refusé une promotion parce qu'il est racialisé. Il dit à son chef de service qu'il a l'intention d'appeler le Tribunal des droits de la personne pour se renseigner sur la possibilité de porter plainte. L'employeur le met à la porte le lendemain.
- Une employée a démissionné de son dernier emploi après avoir porté plainte contre son employeur pour harcèlement sexuel. Elle a retrouvé du travail, mais elle apprend que son ancien employeur a communiqué avec son employeur actuel et a fait des commentaires désobligeants à son égard à cause de sa plainte.

Discrimination interdite

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

Vous avez le droit d'être à l'abri de toute discrimination :

- dans un domaine social, tel que l'emploi, le logement et les services
- fondée sur un motif interdit par le *Code*, tel que la race, un handicap ou le sexe.

Vos droits ne sont pas enfreints si la discrimination dont vous êtes victime vise un des motifs interdits par le *Code* ou un des domaines prévus par celui-ci. Elle doit toucher les deux. Par exemple, le *Code* ne s'applique pas si un étranger dans la rue a proféré des insultes racistes contre vous parce que cet incident ne

s'est pas produit dans un des domaines sociaux prévus par le *Code*¹⁶. Pareillement, si vous avez un conflit de personnalités avec votre superviseur et estimez qu'il ne vous traite pas comme les autres, le *Code* ne s'applique pas, faute de motif.

La discrimination peut découler d'un traitement inégal ou différent. Rien ne vous oblige à démontrer qu'elle est délibérée ou malicieuse. Même les remarques faites « pour rire » sont interdites si elles sont blessantes et discriminatoires en vertu d'un des motifs interdits par le *Code*.

Une personne exerce une discrimination directe lorsque l'action elle-même est discriminatoire et qu'elle agit pour son propre compte. Par exemple, le gérant d'un immeuble qui refuse de vous louer un logement parce qu'il préfère des locataires de sa propre origine ethnique exerce une discrimination directe.

La discrimination indirecte est celle qui est exercée par l'intermédiaire d'une autre personne. Par exemple, la gérante d'un immeuble qui interdit à son concierge de louer un logement à des personnes d'une certaine origine ethnique parce que leurs aliments « sentent trop fort » exerce une discrimination indirecte par l'entremise de son concierge et peut également être nommée dans la plainte.

Atmosphère empoisonnée

Votre lieu de travail ou votre ensemble d'habitation vous semble peut-être peu accueillant, voire hostile, parce que les observations ou les actions de certaines personnes sont humiliantes ou insultantes pour d'autres en raison d'un des motifs du *Code*. Lorsque ces observations ou actions influencent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, une atmosphère empoisonnée est dite exister. Mais votre réaction personnelle ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée. Vous devez pouvoir prouver qu'une personne objective serait d'accord avec vous pour affirmer que les commentaires ou les gestes entraînent un traitement inégal ou injuste.

Exemple

Le propriétaire d'un restaurant fait des remarques insultantes à propos des immigrants venus d'Afrique. Une collègue d'origine chinoise croit que ces remarques créent dans le restaurant une atmosphère de travail « empoisonnée » pour toutes les personnes racialisées.

¹⁶ Pour en savoir plus sur le racisme et la discrimination raciale, veuillez consulter le document de la Commission intitulé *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* (2005), affiché sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

Partie II – INTERPRÉTATION ET CHAMP D'APPLICATION

Définitions : parties I et II

10. (1) [À la partie I et à la présente partie],
« âge » [signifie] dix-huit ans ou plus;

À partir de 18 ans, vous avez droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge¹⁷.

Vous pouvez porter plainte pour atteinte à vos droits en matière de services, de biens ou d'installations, de contrats et d'adhésion aux syndicats dès que vous avez 18 ans. La seule exception en matière de services concerne l'alcool ou le tabac, pour lesquels l'âge minimum est de 19 ans.

Le père, la mère, le tuteur ou la tutrice d'un enfant mineur peut déposer une plainte pour lui. Par exemple, si un enfant a un handicap et que son école refuse de lui fournir l'aide et les adaptations nécessaires dont il a besoin pour avoir accès aux services d'éducation, ses parents peuvent déposer une plainte en son nom.

Un fournisseur de biens ou de services a le droit d'offrir des rabais ou d'autres ventes spéciales « âge d'or » aux personnes de 65 ans ou plus.

Vous devez avoir 18 ans ou plus pour déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge en matière de logement. Toutefois, si vous vous êtes soustrait à l'autorité parentale, vous pouvez déposer une plainte même si vous n'avez que 16 ou 17 ans.

Personne n'a le droit de refuser de vendre ou de louer un logement aux familles qui ont des enfants de moins de 18 ans.

« handicap » S'entend de ce qui suit, selon le cas :

a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif,

b) un état de déficience ou d'affaiblissement mental,

¹⁷ Pour en savoir plus, veuillez consulter le document de la Commission intitulé *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* (2002), affiché sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,
d) un trouble mental,
e) une lésion ou une incapacité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

Le *Code* ne cite pas l'ensemble des affections qui sont considérées comme un handicap¹⁸. Le terme « handicap » doit être interprété d'une manière large. Il comprend des états passés, présents, ainsi que les instances où une personne est perçue comme handicapée. Si un employeur refuse d'embaucher un candidat parce qu'il croit qu'il est atteint d'un trouble mental, par exemple, le candidat peut porter plainte pour discrimination à cause d'un handicap même s'il n'a pas vraiment de trouble mental parce que l'employeur l'a perçu comme handicapé.

Le *Code* protège clairement les personnes contre toute discrimination fondée sur un trouble mental, une déficience intellectuelle et une difficulté d'apprentissage. Les étudiants handicapés ont le droit d'être à l'abri de toute discrimination en milieu scolaire¹⁹.

Un handicap peut être le résultat d'une limite physique, de la présence d'une affection, de la perception subjective d'une limite ou d'une combinaison de ces facteurs. L'accent est mis sur les *effets* de la distinction, de la préférence ou de l'exclusion ressentis par la personne plutôt que sur la preuve de limites physiques ou de l'existence d'une affection. La discrimination peut également être fondée sur les perceptions, les mythes et les stéréotypes qui entourent généralement et spécifiquement un handicap. Même des affections mineures ou des infirmités peuvent constituer des handicaps si une personne peut prouver qu'elle a été traitée injustement à cause de la perception d'un handicap.

Les handicaps qui ne sont pas décelables par l'observateur moyen (également appelés handicaps non évidents) sont également protégés par le *Code*. Ce sont, par exemple, le syndrome de fatigue chronique, le mal de dos et, évidemment, certains troubles mentaux. D'autres handicaps peuvent rester cachés parce qu'ils ne se manifestent qu'occasionnellement (p. ex. épilepsie, sensibilité à des facteurs environnementaux).

¹⁸ Pour en savoir plus sur la discrimination fondée sur un handicap et l'obligation d'accommoder les besoins des personnes handicapées, veuillez lire le document de la Commission *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* (2001), affiché sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

¹⁹ Pour en savoir plus, veuillez consulter les *Directives concernant l'éducation accessible* (2004), affichées sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

Le fait d'avoir demandé ou reçu des prestations du régime d'assurance visé par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* serait en lui-même considéré comme un handicap. Rien ne vous oblige à prouver que vous avez réellement un handicap.

Si vous avez un handicap qui nécessite une adaptation de vos conditions de travail, vous devez fournir à votre employeur tous les renseignements nécessaires pour lui permettre de tenir compte de vos besoins. Vous devez par exemple lui remettre une lettre d'un professionnel compétent qui confirme la nature de votre handicap et décrit les mesures d'adaptation requises. Par exemple, vous avez une maladie du cœur dont vous ne voulez pas informer votre employeur, mais votre état exige des modifications à certaines de vos fonctions. Si votre employeur exige une preuve, vous pouvez demander à votre médecin d'écrire une lettre disant que vous avez un trouble médical (sans préciser davantage) qui vous empêche d'accomplir certaines activités, comme monter les escaliers ou soulever des objets lourds.

Vous devez assumer certaines responsabilités, notamment faire part de vos besoins, donner des renseignements sur vos restrictions ou vos limites, participer aux discussions sur d'éventuelles mesures d'adaptation et collaborer continuellement avec le responsable de l'adaptation à la gestion du processus d'accommodement.

Votre employeur (ou fournisseur de logement, etc.) est responsable de ce qui suit : accepter vos requêtes de bonne foi (à moins qu'il y ait des motifs légitimes de ne pas le faire), obtenir des opinions ou des conseils d'experts au besoin, demander des renseignements complémentaires (s'il y a lieu) pour faciliter le processus d'adaptation, participer activement à l'organisation des mesures d'adaptation, garder les renseignements vous concernant confidentiels et régler les frais de la documentation médicale (p. ex., notes du médecin) définissant les besoins en matière d'adaptation, etc.

« égal » Soumis à toutes les exigences, qualités requises et considérations qui ne constituent pas un motif illicite de discrimination.

Le *Code* ne contient aucune définition pour « discrimination », mais il définit ce qu'il faut entendre par « égal ». Selon cette définition, un traitement égal n'est pas nécessairement un traitement identique, car il fait parfois référence à un traitement différent. Ainsi, la construction d'une rampe d'accès pour les personnes ayant un handicap ne constitue pas un « traitement égal » au sens strict du terme, puisque la rampe est construite spécialement pour les personnes handicapées; cependant, cette rampe est nécessaire parce qu'elle fournit aux personnes qui circulent en fauteuil roulant l'égalité d'accès à un bâtiment.

« Égal » signifie que si vous faites l'objet d'une discrimination fondée sur un motif interdit par le *Code*, vous avez droit aux protections offertes par ce dernier. Rien ne vous oblige à prouver que vous appartenez au groupe de personnes protégées contre la forme de discrimination en question (par exemple, les personnes racialisées, gaies ou handicapées) du moment où vous pouvez démontrer que le traitement que vous avez subi était fondé sur un motif interdit par le *Code*.

Par exemple, deux femmes dansent ensemble dans un bar et le propriétaire les interrompt et leur demande de quitter son bar. Immédiatement avant l'incident, une des femmes l'a entendu dire « Je ne veux pas que les gens pensent que j'ai un bar gai! » Même si les femmes ne sont pas lesbiennes, elles peuvent déposer une plainte devant le Tribunal parce que le propriétaire du bar a exercé une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou la perception d'une orientation sexuelle.

« état familial » Fait de se trouver dans une relation parent-enfant.

Cette définition s'applique non seulement aux parents naturels et adoptifs, mais à toute autre personne agissant en position de parent à l'égard d'un enfant, par exemple un tuteur légal²⁰.

Les protections en matière de droits de la personne s'appliquant à l'état familial incluent la protection contre la discrimination fondée sur l'identité particulière d'un membre de la famille²¹. Par exemple, un employeur qui prendrait des mesures négatives contre un employé parce qu'il ressent une animosité à l'égard de son enfant exercerait de la discrimination.

Ce motif est souvent cité dans les plaintes relatives au logement, par exemple lorsque le locateur ou le gérant d'un ensemble d'habitation essaie de limiter l'occupation de ses logements à des adultes ou préfère nettement les parents mariés aux parents seuls. Ce genre d'attitude est illégal et constitue de la discrimination.

Ce motif peut aussi être invoqué par une femme à qui quelqu'un refuse un logement ou l'accès à d'autres services ou installations parce qu'elle est chef de famille monoparentale ou parce qu'elle allaite son enfant²².

²⁰ Pour en savoir plus sur la discrimination fondée sur l'état familial, veuillez consulter le document de la Commission *Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial* (2007), affiché sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

²¹ Voir *B. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [2002] 3 R.C.S. 403, par. 58.

²² Pour en savoir plus sur la discrimination fondée sur l'allaitement, veuillez consulter la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel* (2001) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

« assurance-groupe » Assurance visant à assurer collectivement la vie ou le bien-être d'un certain nombre de personnes au moyen d'une seule police d'assurance entre un assureur et une association, un employeur ou une autre personne.

Le Code vous garantit un traitement égal par la compagnie qui souscrit votre assurance groupe. Une discrimination à cet égard est généralement, mais pas toujours, liée au domaine de l'emploi.

Une compagnie d'assurance a toutefois le droit d'accorder une préférence ou un traitement différent à certaines personnes et même de les exclure pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap²³. Les compagnies d'assurance automobile, par exemple, classent les hommes différemment des autres personnes à cause de leur âge et de leur sexe. Ce traitement différent a été jugé raisonnable et de bonne foi, d'une part, parce que les statistiques démontrent que les jeunes hommes ont proportionnellement plus d'accidents (et des accidents plus graves) que les autres conducteurs, et d'autre part, parce qu'il n'existe pas de solution de rechange valable à ce type de classification.

« 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.

Le terme «harcèlement» désigne les paroles et les actions que vous trouvez importunes. L'autre personne sait que sa conduite vous vexe si vous le lui avez mentionné ou sa conduite est tellement humiliante ou contrariante qu'une personne objective serait d'accord pour affirmer qu'elle est importune.

Le harcèlement se rapporte uniquement à une série d'incidents, ce qui signifie qu'il doit y avoir un type de comportement plutôt qu'un incident isolé. Cependant, un incident isolé peut être suffisamment grave pour constituer une instance de harcèlement sexuel

« état matrimonial » Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage.

En général, l'état matrimonial fait référence au fait d'être marié ou d'avoir une union de fait. Cette définition inclut les relations entre personnes de même sexe ou de sexe opposé. Elle inclut également le fait d'être célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Par conséquent, personne ne peut refuser de vous embaucher à cause de votre état matrimonial.

²³ Voir l'article 22 du Code.

En ce qui a trait à l'état matrimonial, le *Code* protège contre la discrimination fondée sur l'identité de la conjointe ou du conjoint²⁴. Par exemple, un employeur qui prendrait des mesures négatives contre un employé parce qu'il ressent une animosité à l'égard de sa conjointe exercerait de la discrimination.

« *casier judiciaire* » *Relevé d'une condamnation pour :*

- a) *une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (Canada) et qui n'a pas été révoqué,*
- b) *une infraction à une loi provinciale.*

Ce motif de discrimination s'applique uniquement dans le domaine de l'emploi.

Vous avez droit à un traitement égal en matière d'emploi, même si vous avez commis :

- une infraction à une loi fédérale, y compris le *Code criminel*, pour laquelle vous avez obtenu un pardon;
- une infraction à une loi provinciale, y compris le *Code de la route*.

Cette protection ne s'applique pas à vous si vous avez seulement fait l'objet d'une accusation : vous devez avoir été l'objet d'une condamnation.

Lorsque vous faites une demande d'emploi, l'employeur n'a pas le droit de vous demander si vous avez un casier judiciaire. Il peut toutefois vous demander si vous avez obtenu un pardon pour une infraction fédérale après une déclaration de culpabilité. Lors d'une entrevue d'emploi, l'employeur peut aussi vous demander si vous pouvez faire l'objet d'un cautionnement ou si vous possédez un permis de conduire, dans la mesure où cette exigence est raisonnable et essentielle pour l'emploi que vous postulez.

« *services* » *Sont exclus les impôts, droits, taxes et paiements périodiques imposés par la loi.*

Les services sont ceux que vous obtenez dans :

- les magasins, restaurants et bars;
- les hôpitaux et services de santé;
- les écoles, collèges et universités;
- les lieux publics, installations et services tels que centres de loisirs, toilettes publiques, centres d'achat et parcs;
- les services et programmes offerts par le gouvernement provincial ou une municipalité, y compris les prestations d'aide sociale et le transport public;

²⁴ Voir *B. c. Ontario (Commission des droits de la personne)*, [2002] 3 R.C.S. 403.

- les services fournis par une compagnie d'assurance;
- les petites annonces dans un journal.

« conjoint » Personne avec laquelle une personne est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage.

Le terme « conjointe » ou « conjoint » désigne une personne qui vit avec une personne avec laquelle elle est mariée ou a une union de fait.

Cette définition inclut les relations entre personnes de même sexe ou de sexe opposé.

Grossesse

(2) Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir.

Le *Code* protège une femme contre toute discrimination fondée sur le fait qu'elle est enceinte ou l'a été, qu'elle pourrait devenir enceinte, qu'elle vient d'accoucher et sur tout autre motif lié à la grossesse²⁵. Par conséquent, le terme « grossesse » s'applique au processus allant de la conception à la période suivant l'accouchement et comprend la période postnatale et l'allaitement.

Le terme « grossesse » tient compte des circonstances et des besoins particuliers d'une femme enceinte et reconnaît que l'expérience varie d'une femme à l'autre. Les besoins spéciaux peuvent être associés aux circonstances découlant :

- d'une fausse couche
- d'un avortement
- de complications dues à la grossesse ou à l'accouchement
- d'un état résultant directement ou indirectement d'un avortement ou d'une fausse couche
- du rétablissement après l'accouchement
- de l'allaitement.

Vous avez droit à un traitement égal en matière d'emploi. Par exemple, pendant une entrevue d'emploi, un employeur n'a pas le droit de vous demander « Est-ce que vous êtes enceinte? », « Avez-vous des enfants? » ou « Voulez-vous avoir des enfants? », sauf si les exigences du poste justifient ces questions. Le *Code* interdit à votre employeur de vous licencier, de vous rétrograder ou de vous

²⁵ Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel* (2001) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

mettre à pied (même avec un préavis) parce que vous êtes enceinte ou que vous pouvez le devenir.

Si vous attendez un bébé ou si vous essayez de devenir enceinte, vous avez le droit de garder votre emploi et de bénéficier des mêmes avantages et possibilités que tout le monde en ce qui concerne :

- l'embauche ou l'avancement;
- la formation;
- la participation à des projets importants ou plus intéressants;
- le retour au travail après votre grossesse ou la fin de votre congé de maternité.

Votre employeur doit également adapter vos tâches ou les règles que vous devez suivre au travail pour protéger votre santé ou celle de votre enfant.

Les règles relatives au congé de maternité, au congé parental et aux allocations de maternité sont établies par la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario²⁶ et par Service Canada (anciennement Développement des ressources humaines Canada)²⁷.

Vous avez le droit de fréquenter des restaurants, des centres d'achat ou d'autres lieux publics et d'y allaiter votre bébé sans que quelqu'un vous dérange, vous harcèle ou vous demande d'aller allaiter dans un endroit plus discret. Vous êtes également protégée dans les domaines du logement, des contrats et de l'adhésion aux syndicats.

Handicap passé ou présumé

(3) Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur un handicap inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure, d'un handicap.

Le droit d'être traité sans discrimination fondée sur un handicap porte sur les états passés, présents, ainsi que les instances où une personne est perçue comme handicapée. Si un employeur refuse d'embaucher un candidat parce qu'il croit qu'il est atteint d'un trouble mental, par exemple, le candidat peut porter plainte pour discrimination à cause d'un handicap même s'il n'a pas vraiment de trouble mental parce que l'employeur l'a perçu comme handicapé²⁸.

²⁶ Voir <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/>.

²⁷ Voir <http://www.servicecanada.gc.ca/>.

²⁸ Pour en savoir plus, veuillez lire le document de la Commission *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* (2001), affiché sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca.

Discrimination indirecte

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

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

(2) *La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.*

(3) *La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié.*

Il arrive parfois qu'une règle ou une pratique porte involontairement atteinte à des personnes particulières et engendre un traitement inégal. Ce type de discrimination non intentionnelle est appelé discrimination « indirecte » ou discrimination « par suite d'un effet préjudiciable ».

À titre d'exemple, un employeur exige que ses employés se rasent et il se base sur cette règle pour refuser d'embaucher un sikh qui, d'après sa religion, n'a pas le droit de se raser. La règle ne vise pas à empêcher les sikhs d'occuper un emploi, mais elle a cet effet. À moins qu'un employeur puisse démontrer qu'un changement ou une exception à la règle coûterait trop cher ou poserait un danger sur le plan de la santé et de la sécurité, il devrait accepter de modifier la règle.

La Cour suprême du Canada utilise un cadre pour examiner si l'obligation d'accommodement a été observée²⁹. Si une discrimination *prima facie* est

²⁹ Voir *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 [« *Meiorin* »]. Voir également *Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000*, (2008) SCC 43 pour les commentaires de la Cour suprême du Canada sur la signification pratique de la troisième partie de ce test dans le contexte de l'adaptation en raison d'un handicap au travail.

réputée exister, la personne responsable de l'accommodement doit établir que la norme, le facteur, l'exigence ou la règle :

1. a été adoptée dans un but ou objectif rationnellement lié à la fonction exercée;
2. a été adoptée de bonne foi en croyant qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif;
3. est nécessaire à la réalisation du but ou de l'objectif, en ce sens qu'il est impossible d'accommoder le demandeur sans subir un préjudice injustifié.

En conséquence de ce test, il est préférable d'avoir une règle ou une norme qui s'adresse à tous et prévoit des accommodements aux différences individuelles jusqu'au point où ils constitueraient un préjudice injustifié, plutôt que de maintenir des normes discriminatoires et d'y ajouter des accommodements pour les personnes qui ne peuvent pas les observer.

Discrimination pour des raisons fondées sur l'association

12. *Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination.*

Personne n'a le droit de porter atteinte à votre droit à un traitement égal à cause de votre association, de vos relations ou de vos activités avec une personne visée par un des motifs du Code. Vous avez droit à cette protection que vous fassiez partie ou non d'un groupe protégé par le Code.

Exemples :

- Le propriétaire d'un restaurant refuse de vous servir parce que vous êtes avec un membre d'un groupe racialisé.
- Un locateur refuse de vous louer un logement parce que votre colocataire est une femme avec un jeune enfant.

Intention publique de porter atteinte à un droit

13. (1) *Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait de publier ou d'exposer ou de faire publier ou exposer en public un avis, un écriteau, un symbole, un emblème ou une autre représentation analogue qui indique l'intention de porter atteinte à un tel droit ou qui a pour objet d'inciter à une telle atteinte.*

Opinion

(2) *Le paragraphe (1) n'entrave pas la libre expression d'opinions.*

Cet article interdit la publication ou l'affichage d'écrits offensants. L'interdiction du Code s'applique aux avis, panneaux, symboles, emblèmes ou autres représentations écrites, telles qu'une caricature. Les écrits offensants doivent démontrer une intention d'exercer de la discrimination ou du harcèlement ou d'inciter d'autres à le faire.

À titre d'exemple, un locateur distribue des macarons indiquant « pas d'immigrants dans nos logements » lors d'une réunion communautaire portant sur les problèmes de logement des nouveaux immigrants. Son geste est une exposition en public d'un avis qui constitue de la discrimination contre les gens à cause de leur race, ascendance, couleur, origine ethnique ou lieu d'origine.

L'article 13 du Code n'a pas pour but de limiter la liberté d'expression. Le principe de la liberté d'expression s'applique aux opinions exprimées dans les articles et les éditoriaux publiés dans les journaux, sauf s'ils contiennent des avis ou d'autres représentations qui cherchent à provoquer la discrimination.

Programmes spéciaux

14. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en oeuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I.

Présentation d'une requête à la Commission

(2) Toute personne peut présenter une requête à la Commission pour faire désigner un programme comme programme spécial pour l'application du paragraphe (1).

Désignation faite par la Commission

(3) Sur réception d'une requête, la Commission peut :

- a) soit désigner le programme comme programme spécial si elle estime qu'il satisfait aux exigences du paragraphe (1);*
- b) soit désigner le programme comme programme spécial à la condition que celui-ci apporte les modifications précisées dans la désignation afin de satisfaire aux exigences du paragraphe (1).*

Enquêtes entreprises par la Commission

(4) La Commission peut, de son propre chef, enquêter sur un ou plusieurs programmes pour déterminer s'ils sont des programmes spéciaux pour l'application du paragraphe (1).

Fin de l'enquête

(5) À l'issue d'une enquête visée au paragraphe (4), la Commission peut désigner comme programme spécial tout programme faisant l'objet d'une enquête si elle estime qu'il satisfait aux exigences du paragraphe (1).

Expiration de la désignation

(6) Une désignation faite en vertu du paragraphe (3) ou (5) expire cinq ans après le jour où elle est faite ou à la date antérieure que précise la Commission.

Renouvellement de la désignation

(7) Si une demande de renouvellement de la désignation d'un programme comme programme spécial est présentée à la Commission avant son expiration aux termes du paragraphe (6), la Commission peut :

- a) soit renouveler la désignation si elle estime que le programme satisfait toujours aux exigences du paragraphe (1);*
- b) soit renouveler la désignation à la condition que le programme apporte les modifications précisées dans la désignation afin de satisfaire aux exigences du paragraphe (1).*

Effet de la désignation ou non-désignation

(8) Dans une instance :

- a) d'une part, la preuve qu'un programme a été désigné comme programme spécial en vertu du présent article constitue la preuve, en l'absence de preuve contraire, que le programme est un programme spécial pour l'application du paragraphe (1);*
- b) d'autre part, la preuve que la Commission a envisagé mais a refusé de désigner un programme comme programme spécial en vertu du présent article constitue la preuve, en l'absence de preuve contraire, que le programme n'est pas un programme spécial pour l'application du paragraphe (1).*

Programmes de la Couronne

(9) Les paragraphes (2) à (8) ne s'appliquent pas à un programme mis en oeuvre par la Couronne ou un de ses organismes.

Conclusion du Tribunal

(10) Aux fins d'une instance dont il est saisi, le Tribunal peut conclure qu'un programme satisfait aux exigences d'un programme spécial aux termes du paragraphe (1), même si la Commission ne l'a pas désigné comme programme spécial en vertu du présent article, sous réserve de l'alinéa (8) b).

Cet article autorise les organismes et les employeurs à adopter, de leur propre chef, des mesures spéciales temporaires en faveur d'un groupe de personnes dans le but de créer des opportunités pour les personnes touchées par la discrimination, la pauvreté ou d'autres désavantages³⁰.

Un programme spécial doit remplir l'une des conditions suivantes :

- améliorer la situation économique des personnes auxquels il s'adresse,

³⁰ Veuillez consulter les directives de la Commission, intitulées *Directives concernant les programmes spéciaux* (1997), affichées sur le site de la Commission : www.ohrc.on.ca.

- aider les personnes ou groupes de personnes défavorisées à obtenir ou à tenter d'obtenir un traitement égal,
- contribuer à l'élimination de la discrimination.

La Commission peut décider qu'un programme spécial qui ne répond pas à l'un de ces critères n'est pas valide.

Exemples de programmes spéciaux :

- Les programmes visant à promouvoir l'embauche et l'avancement des femmes dans un atelier de soudure.
- Les programmes ayant pour but d'encourager les Autochtones à faire des études universitaires.

Un organisme peut être tenu de créer un programme spécial à la suite d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne déposée contre lui.

On doit élaborer les programmes spéciaux soigneusement et pouvoir fournir des raisons précises pour lesquelles un groupe particulier reçoit une aide spéciale.

Toute personne peut présenter une requête à la Commission pour faire désigner un programme comme programme spécial. La Commission peut approuver le programme automatiquement ou exiger que la personne apporte certaines modifications avant de le désigner.

La Commission peut également, de son propre chef, enquêter sur des programmes (à l'exception des programmes spéciaux des gouvernements) pour déterminer s'ils sont des « programmes spéciaux » au sens du *Code*.

Une désignation comme programme spécial expire cinq ans après le jour où elle est faite ou à la date antérieure que précise la Commission. Une demande de renouvellement de la désignation peut être présentée à la Commission.

La preuve qu'un programme a été désigné comme programme spécial (ou n'a pas été désigné comme programme spécial) par la Commission peut fournir la preuve, en l'absence de preuve contraire, du statut du programme lors d'une instance.

Ces règles ne s'appliquent pas à un programme mis en œuvre par la Couronne ou un de ses organismes.

Aux fins d'une instance dont il est saisi, le Tribunal peut conclure qu'un programme satisfait aux exigences d'un programme spécial, même si la Commission ne l'a pas désigné comme programme spécial. La preuve que la Commission a examiné le programme et a décidé qu'il n'est *pas* un programme spécial, constitue la preuve, en l'absence de preuve contraire, que le programme n'est pas un programme spécial.

Soixante-cinq ans ou plus

15. Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge le fait que l'âge de soixante-cinq ans ou plus constitue une exigence, une qualité requise ou une considération dans le but d'accorder un traitement préférentiel.

Le Code autorise le traitement préférentiel des personnes de 65 ans et plus. Ce traitement prend généralement la forme de rabais pour personnes âgées, de tarifs inférieurs dans les transports en commun, de laissez-passer de l'âge d'or et d'autres avantages.

Citoyenneté canadienne

16. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne constitue une exigence, une qualité requise ou une considération lorsque la loi impose ou autorise une telle exigence.

(2) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent constitue une exigence, une qualité requise ou une considération adoptée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives.

(3) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait qu'un organisme ou une entreprise impose comme exigence, qualité requise ou considération pour l'accession à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne.

Vous êtes à l'abri de toute discrimination fondée sur votre citoyenneté, sauf si la loi exige la citoyenneté canadienne pour l'obtention d'un emploi ou de certains services. Ainsi, étant donné que la loi stipule que seuls les citoyens canadiens peuvent voter aux élections municipales ou provinciales, cette exigence n'est pas discriminatoire.

Le fait d'exiger la citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent pour favoriser la participation aux activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives ne constitue pas de la discrimination. Par exemple, certains sports de compétition exigent que les participants aient la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent.

Le Code autorise également les organismes à exiger que leurs chefs de la direction ou leurs autres cadres supérieurs respectent des critères de résidence.

Handicap

17. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

Adaptation

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Détermination d'un préjudice injustifié

(3) Le tribunal administratif ou judiciaire qui détermine, pour l'application du paragraphe (2), s'il y aurait un préjudice injustifié tient compte des normes prescrites par les règlements.

Cet article porte sur l'adaptation aux besoins individuels d'une personne ayant un handicap³¹.

Un test sert à déterminer si le Code oblige un employeur, un fournisseur de services (par exemple la TTC), un locateur ou n'importe qui d'autre à tenir compte des besoins d'une personne ayant un handicap. Dans cet article, le terme « adaptation » désigne le fait de répondre aux besoins d'une personne handicapée.

Si vous avez un handicap et que vous êtes capable de faire un travail ou de remplir d'autres exigences si l'on tient compte de vos besoins, l'obligation d'accommodement s'applique, sauf si cela entraîne des coûts « indûment » excessifs ou des risques réels pour la santé et la sécurité. L'employeur, le locateur, le fournisseur de services, etc. peut envisager d'avoir recours à des sources extérieures de financement pour tenir compte de vos besoins.

Vous devez assumer certaines responsabilités, notamment faire part de vos besoins, donner des renseignements sur vos restrictions ou vos limites, participer aux discussions sur d'éventuelles mesures d'adaptation et collaborer

³¹ Pour en savoir plus, veuillez lire le document de la Commission *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* (2001), affiché sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca .

continuellement avec le responsable de l'adaptation à la gestion du processus d'accommodement.

Votre employeur (ou fournisseur de logement, etc.) est responsable de ce qui suit : accepter vos requêtes de bonne foi (à moins qu'il y ait des motifs légitimes de ne pas le faire), obtenir des opinions ou des conseils d'experts au besoin, demander des renseignements complémentaires (s'il y a lieu) pour faciliter le processus d'adaptation, participer activement à l'organisation des mesures d'adaptation, garder les renseignements vous concernant confidentiels et régler les frais de la documentation médicale (p. ex., notes du médecin) définissant les besoins en matière d'adaptation, etc.

Capacité s'acquitter des tâches et obligations essentielles

L'utilisation d'un service, l'occupation d'un logement ou l'exécution d'un travail comporte toujours des tâches et obligations essentielles. Toute obligation doit être raisonnable et juste. Ainsi, la capacité d'utiliser un photocopieur ne peut être exigée d'une personne qui pose sa candidature pour un poste d'avocat. Par contre, la capacité d'utiliser un photocopieur est une exigence essentielle pour une personne qui postule un emploi dans un service de photocopie.

Si vous n'êtes pas en mesure de vous acquitter des tâches ou des exigences essentielles d'un emploi, repérez les adaptations qui vous permettraient de le faire. Votre employeur doit alors tenir compte de vos besoins, sans subir lui-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité. Si votre employeur ne peut pas tenir compte de vos besoins ou si vous êtes incapable d'exécuter le travail même si l'on a tenu compte de vos besoins, l'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement et il n'y a pas d'infraction au *Code*.

Si votre handicap vous empêche d'occuper un logement ou d'obtenir un service, repérez les adaptations qui vous permettraient de le faire. Un locateur ou un fournisseur de services doit alors s'efforcer de tenir compte de vos besoins, sans subir lui-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité. Si l'on ne peut pas tenir compte de vos besoins ou si vous êtes incapable d'occuper un logement ou d'obtenir un service même si l'on a tenu compte de vos besoins, le locateur ou le fournisseur de services a satisfait à son obligation d'accommodement et il n'y a pas d'infraction au *Code*.

Groupements sélectifs

18. *Ne constitue pas une atteinte aux droits, reconnus dans la partie I, à un traitement égal en matière de services et d'installations, avec ou sans logement, le fait qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de*

personnes identifiées par un motif illicite de discrimination, n'accepte que des personnes ainsi identifiées comme membres ou participants..

Cet article crée une exception à l'obligation d'accorder à toute personne un traitement égal en matière de services. Il s'applique uniquement aux organismes de bienfaisance, établissements d'enseignement, clubs sociaux et associations diverses qui souhaitent limiter le droit d'affiliation et de participation à leur organisme. Ils sont autorisés à le faire pourvu qu'ils servent uniquement ou principalement un groupe de personnes visées par un des motifs du *Code*. Puisque cet article crée une exception à l'application du *Code*, son interprétation doit toujours être stricte pour que seuls les groupements religieux, les organismes de bienfaisance, etc. puissent l'utiliser.

Par exemple, un club de loisirs qui sert uniquement des personnes ayant un handicap physique peut limiter son effectif à ces personnes. Pareillement, un refuge pour femmes battues est autorisé à accueillir seulement des femmes.

Célébration du mariage par les autorités religieuses

18.1 (1) Ne constitue pas une atteinte aux droits, reconnus dans la partie I, à un traitement égal en matière de services et d'installations le fait pour une personne inscrite en vertu de l'article 20 de la Loi sur le mariage de refuser de célébrer un mariage, de permettre qu'un lieu sacré soit utilisé pour la célébration d'un mariage ou pour la tenue d'un événement lié à la célébration d'un mariage, ou de collaborer d'autre façon à la célébration d'un mariage, si le fait de célébrer le mariage, de permettre l'utilisation du lieu sacré ou de collaborer d'autre façon est contraire :

- a) soit à ses croyances religieuses;*
- b) soit aux doctrines, rites ou coutumes de la confession religieuse à laquelle elle appartient.*

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de limiter l'application de l'article 18.

Définition

*(3) La définition qui suit s'applique au présent article.
«lieu sacré» S'entend notamment d'un lieu de culte et de toutes installations auxiliaires ou accessoires.*

Cet article crée une exception à l'obligation d'offrir des services et des installations sans exercer de discrimination. Il permet à une autorité religieuse de refuser de célébrer un mariage, de permettre qu'un lieu sacré soit utilisé pour la célébration d'un mariage ou pour la tenue d'un événement lié à la célébration d'un mariage, ou de collaborer d'autre façon à la célébration d'un mariage, si la cérémonie est contraire à ses croyances religieuses ou aux doctrines de sa religion.

Cet article permet aux autorités religieuses de refuser de célébrer les mariages entre personnes de même sexe sans enfreindre le *Code*. En effet, le fait d'obliger une autorité religieuse à célébrer un mariage qui est contraire à ses croyances religieuses enfreindrait son droit à la liberté de religion en vertu de la *Charte des droits et libertés*.

La Commission a clairement affirmé, toutefois, que cet article n'autorise pas les *agents publics* qui sont autorisés à célébrer des mariages à refuser de dispenser ce service aux couples formés de personnes de même sexe. L'article s'applique uniquement aux autorités religieuses³².

Maintien des droits des écoles séparées

19. (1) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à un droit ou à un privilège dont jouissent les conseils d'écoles séparées ou leurs contribuables en vertu de la Loi constitutionnelle de 1867 et de la Loi sur l'éducation relativement aux écoles séparées.

Fonctions des enseignants

(2) La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à l'application de la Loi sur l'éducation en ce qui concerne les fonctions des enseignants.

En Ontario, les écoles séparées ont des droits particuliers garantis par la Constitution et par la *Loi sur l'éducation*. Ces droits se rapportent principalement à l'existence et au financement des écoles catholiques. L'article 19 rappelle que le *Code* ne peut modifier ces droits.

Cet article ne s'applique pas aux droits ou privilèges des écoles confessionnelles autres que les écoles catholiques.

Utilisation restreinte d'installations pour des raisons fondées sur le sexe

20. (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations sans discrimination fondée sur le sexe le fait de restreindre ces services et installations à des personnes du même sexe pour des raisons de décence.

Ce paragraphe autorise l'installation de toilettes, de salles pour examens médicaux, de vestiaires et autres services réservés soit aux femmes, soit aux hommes. Les personnes transgenreistes ont le droit d'obtenir les mêmes

³² Pour en savoir plus sur le droit d'être à l'abri de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, veuillez consulter la *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'orientation sexuelle* (2006) de la Commission, affichée sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

services et d'accéder aux mêmes installations que les personnes du sexe qu'elles ont adopté³³.

Âge minimum pour la consommation d'alcool

(2) Ne constituent pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services, de biens et d'installations sans discrimination fondée sur l'âge les dispositions de la Loi sur les permis d'alcool et des règlements pris en application de celle-ci relatives à la prévision et l'application de l'âge minimum pour la consommation d'alcool, qui est de dix-neuf ans.

Cet article crée une exception à l'obligation d'offrir des services, des biens et des installations sans exercer de discrimination en raison de l'âge. Il permet de restreindre la consommation d'alcool aux personnes de dix-neuf ans et plus.

Clubs de loisirs

(3) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations le fait qu'un club de loisirs limite l'accès à ces services ou installations ou accorde une préférence en ce qui concerne les cotisations des membres ou autres droits pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial.

Ce paragraphe autorise les clubs de loisirs, notamment les clubs de sport, à offrir des services différents ou à imposer des droits d'admission différents selon le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial de leurs clients. Les forfaits de famille dans les centres communautaires ou les sections d'un gymnase réservées aux femmes sont donc des formes permises de discrimination.

Le tabac et les jeunes

(4) Ne constituent pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de biens sans discrimination fondée sur l'âge les dispositions de la Loi favorisant un Ontario sans fumée et des règlements pris en application de celle-ci relatives à la vente ou à la fourniture de tabac à quiconque est ou semble âgé de moins de 19 ou 25 ans, selon le cas.

Cet article crée une exception à l'obligation d'offrir des services, des biens et des installations sans exercer de discrimination en raison de l'âge. Il permet d'interdire la vente et la fourniture de tabac aux personnes qui sont ou semblent âgées de moins de 19 ou 25 ans, selon le contexte.

³³ Pour en savoir plus, veuillez lire la *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* (2000) de la Commission, affichée sur le site Web de Commission : www.ohrc.on.ca.

Logement

Logement partagé

21. (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination l'existence d'une discrimination dans le cas d'un logement situé dans une habitation où résident le propriétaire ou sa famille si le ou les occupants du logement doivent partager une salle de bain ou une cuisine avec le propriétaire ou sa famille.

Cet article crée une exception à l'obligation d'offrir un logement sans exercer de discrimination. Il permet au propriétaire d'un logement de choisir les occupants de son choix lorsque ceux-ci vivront dans le même logement et partageront une salle de bain ou une cuisine avec lui ou sa famille.

Logement et discrimination sexuelle

(2) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination fondée sur le sexe l'existence d'une discrimination fondée sur ce motif si l'occupation de tous les logements de l'immeuble, à l'exception, le cas échéant, de celui du propriétaire ou de sa famille, est restreinte à des personnes du même sexe.

Cet article crée une exception à l'obligation d'offrir un logement sans exercer de discrimination fondée sur le sexe. Elle autorise le propriétaire d'un immeuble à restreindre l'accès aux logements de cet immeuble soit aux hommes soit aux femmes (à l'exception, le cas échéant, du logement du propriétaire ou de sa famille).

Pratiques de commerce prescrites

(3) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination le fait pour le locateur qui choisit des locataires éventuels d'avoir recours, de la manière prescrite en vertu de la présente loi, à toute pratique de commerce que prescrivent les règlements pris en application de celle-ci, notamment les renseignements sur le revenu, les vérifications du crédit et les références en la matière, les antécédents en matière de logement, les garanties et autres pratiques de commerce semblables.

Cet article autorise les locateurs à utiliser les renseignements sur le revenu, les vérifications du crédit, les antécédents en matière de logement, les garanties ou autres pratiques de commerce semblables pour choisir leurs locataires éventuels, pourvu qu'ils le fassent conformément au Code et aux règlements pris en son application.

Au regard de l'utilisation des renseignements sur le revenu, le Règlement 290/98 pris en application du Code autorise les locateurs à demander aux locataires éventuels des renseignements sur leur revenu seulement s'ils leur demandent également de fournir des références en matière de crédit, des antécédents en matière de logement et des vérifications de crédit et s'ils prennent les renseignements sur le revenu en considération conjointement avec tous les autres renseignements qu'ils ont obtenus.

Le Règlement affirme spécifiquement qu'aucun de ces mécanismes de vérification ne peut être utilisé injustement de manière à refuser des locataires éventuels pour des motifs énoncés dans le Code. Les critères doivent être utilisés de bonne foi et d'une manière non discriminatoire.

Restrictions relatives aux contrats d'assurance, etc.

22. *Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu aux articles 1 et 3, à un traitement égal en matière de services et de contrats à conditions égales sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap le fait qu'un contrat d'assurance-automobile, d'assurance-vie, d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité, qu'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur, ou qu'une rente viagère, établisse des distinctions entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des motifs justifiés de façon raisonnable et de bonne foi et fondés sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.*

Cet article crée une exception à l'obligation d'offrir des services et des contrats sans exercer de discrimination. Il autorise les fournisseurs de services d'assurance à faire des distinctions fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial et familial ou un handicap lorsqu'ils offrent une assurance-accidents, une assurance-maladie ou une assurance-invalidité individuelle ou une assurance collective (hors du cadre d'un emploi). Cependant, ces distinctions doivent être raisonnables et de bonne foi.

Emploi

23. (1) *Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.*

Demande d'emploi

(2) *Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui,*

directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

Entrevue

(3) Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi.

Annonces d'emploi

Une annonce d'emploi ne doit jamais faire directement ou indirectement mention d'un motif de discrimination interdit par le *Code*. Une annonce indiquant « Nous accordons la préférence aux jeunes », par exemple, est interdite³⁴, sauf pour certains emplois, par exemple celui de conseillère ou conseiller pour les jeunes.

Formules de demandes d'emploi

Le *Code* interdit les formules de demande d'emploi qui contiennent des questions sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou l'existence d'un casier judiciaire. Il interdit également à un employeur de poser des questions sur l'état de santé ou d'exiger un examen médical dans le cadre du processus de sélection des candidats³⁵.

Une formule de demande d'emploi ne doit jamais demander des renseignements sur votre nom de jeune fille ou votre nom à la naissance; la forme de salutation que vous préférez (Monsieur, Madame ou Mademoiselle); votre relation avec les personnes à prévenir en cas d'accident; le nom du bénéficiaire de votre police d'assurance ou votre âge.

Exemple

Un employeur cherche des soudeuses ou soudeurs certifiés ayant de « l'expérience canadienne ». Cette annonce serait probablement considérée comme discriminatoire, parce qu'elle risque d'entraîner l'exclusion de soudeuses ou de soudeurs tout à fait qualifiés qui ont travaillé uniquement à l'étranger.

Emploi et permis de conduire

Un employeur n'a pas le droit de vous demander si vous avez un permis de conduire sur une formule de demande d'emploi, d'une part, parce que cela risque d'exclure les personnes ayant un handicap sans savoir s'il est possible

³⁴ Pour en savoir plus sur la discrimination fondée sur l'âge, veuillez consulter la *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* de la Commission (2007), affichée sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

³⁵ Pour en savoir plus, veuillez consulter la publication de la Commission, *Les droits de la personne au travail* (2008), affichée sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

d'adapter l'emploi à leurs besoins et, d'autre part, parce qu'un permis de conduire permet de savoir l'âge de son titulaire³⁶.

Un employeur peut mentionner la nécessité d'avoir un permis de conduire dans une annonce d'emploi et lors d'une entrevue si la conduite d'un véhicule est une condition essentielle de l'emploi (ce qui est le cas, par exemple, pour un emploi de conducteur de camion, d'autobus ou de taxi ou de chauffeur) et si une adaptation aux besoins particuliers d'une personne handicapée est impossible. Enfin, un employeur peut demander le numéro de permis de conduire ou une copie du permis après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle.

Entrevues d'emploi

Lors d'une entrevue d'emploi, l'employeur peut vous poser des questions pour déterminer si vous possédez les qualifications ou les aptitudes nécessaires à l'emploi. Ses conclusions doivent être objectives plutôt que subjectives. Par exemple, lors d'une entrevue pour un poste de déménageur, l'employeur peut vous poser des questions sur vos capacités physiques. Par contre, si l'entrevue porte sur un poste d'analyste de systèmes informatiques, toute question sur vos capacités physiques serait inappropriée.

Si vous choisissez de parler de votre handicap lors d'une entrevue, un employeur peut vous demander si vous êtes capable d'exécuter les tâches essentielles de l'emploi et quelles sont les mesures d'adaptation dont vous avez besoin. Cependant, les questions posées par curiosité telles que « Pourquoi utilisez-vous un fauteuil roulant? » ou « Êtes-vous aveugle de naissance? » ne sont pas permises³⁷.

Agence de placement

(4) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait qu'une agence de placement exerce contre une personne une discrimination fondée sur un motif illicite lorsqu'elle reçoit, classe ou traite les demandes qui lui parviennent relativement à ses services ou leur donne suite de quelque autre façon ou lorsqu'elle met en rapport un ou des candidats avec un employeur ou le mandataire d'un employeur.

Un employeur ne peut avoir recours à une agence de placement pour embaucher des personnes correspondant à certaines préférences en ce qui concerne la race, le sexe, un handicap ou tout autre motif illicite de discrimination

³⁶ Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi* (1996) et le document intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* (2001). Ces deux documents sont affichés sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

³⁷ Pour en savoir plus, veuillez consulter le document de la Commission intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* (2001), affiché sur le site Web de la Commission à www.ohrc.on.ca.

interdit par le Code. Par exemple, une compagnie ne peut demander à une agence de lui envoyer uniquement des personnes « d'ascendance européenne » pour un poste de réceptionniste.

Les agences de placement ne peuvent sélectionner des candidats en fonction de critères discriminatoires et n'ont pas le droit de conserver dans leurs dossiers des notes sur les « préférences » de leurs clients.

Lorsqu'un employé temporaire acheminé par une agence requiert des mesures d'adaptation à cause d'un handicap, l'agence et le client sont conjointement responsables de cet accommodement.

Emploi particulier

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

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

b) que la discrimination en matière d'emploi repose sur des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial, si l'âge, le sexe, le casier judiciaire ou l'état matrimonial du candidat constitue une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;

c) qu'un particulier refuse d'employer une personne pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination précisé à l'article 5 si les principales fonctions reliées à l'emploi consistent à dispenser des soins médicaux ou personnels au particulier ou à un de ses enfants malade ou à son conjoint ou autre parent âgé, infirme ou malade;

d) qu'un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé;

e) qu'un juge ou un protonotaire soit tenu, en application de la Loi sur les tribunaux judiciaires, de prendre sa retraite ou de cesser d'exercer ses fonctions à l'âge précisé;

f) qu'un protonotaire chargé de la gestion des causes soit tenu, en application de la Loi sur les tribunaux judiciaires, de prendre sa retraite à l'âge précisé;

g) que le mandat renouvelé d'un protonotaire chargé de la gestion des causes expire, en application de la Loi sur les tribunaux judiciaires, à l'âge précisé;

h) qu'un juge de paix soit tenu, en application de la Loi sur les juges de paix, de prendre sa retraite à l'âge précisé.

Adaptation raisonnable

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une qualité requise aux termes de l'alinéa (1) b) est exigée de façon raisonnable et de bonne foi, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Détermination d'un préjudice injustifié

(3) Le tribunal administratif ou judiciaire qui détermine, pour l'application du paragraphe (2), s'il y aurait un préjudice injustifié tient compte des normes prescrites par les règlements.

(4) Les alinéas 24 (1) e), f), g) et h) n'ont pas pour effet de suggérer que les juges, les protonotaires, les protonotaires chargés de la gestion des causes ou les juges de paix sont des employés pour l'application de la présente loi ou de toute autre loi ou règle de droit.

En général, les organismes n'ont pas le droit de pratiquer de la discrimination lorsqu'ils embauchent du personnel. Il y a toutefois des exceptions, dont voici les plus courantes :

1. Un organisme religieux, philanthropique, éducatif, social ou une société de secours mutuel qui dessert principalement des personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap a le droit d'embaucher uniquement des personnes ainsi identifiées. Cette exception est autorisée uniquement si cette qualité est exigée de façon raisonnable et de bonne foi et liée aux fonctions du poste.
2. La loi autorise un employeur à choisir la personne qui sera embauchée en fonction de l'âge, du sexe, de l'existence d'un casier judiciaire ou de l'état matrimonial, pourvu qu'il puisse démontrer que cette exigence est raisonnable, justifiée et liée à la nature de l'emploi.
3. Le Code autorise un particulier à embaucher l'auxiliaire médical ou l'accompagnateur de son choix pour lui-même ou un parent malade. Par contre, cet article n'autorise pas les agences ou autres fournisseurs de services de santé à envoyer aux clients du personnel infirmier ou des

accompagnateurs correspondant à des préférences discriminatoires. Vous devez être « l'employeur » pour pouvoir embaucher la personne de votre choix pour prendre soin de vous ou d'un parent malade.

Avantages sociaux et régimes de retraite

25. (1) *Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de refuser un emploi ou de le rendre conditionnel parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite, ou à un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, qui établit une distinction entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination.*

(2) *Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et aux règlements pris en application de cette loi.*

(2.1) *Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge un régime d'avantages sociaux, un régime ou une caisse de retraite ou un régime ou une caisse d'assurance-groupe à l'intention d'employés qui est conforme à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et aux règlements pris en application de cette loi.*

(2.2) *Le paragraphe (2.1) s'applique qu'un régime ou une caisse fasse ou non l'objet d'un contrat d'assurance entre un assureur et un employeur.*

(2.3) *Il est entendu que les paragraphes (2) et (2.1) s'appliquent, que les termes « âge », « sexe » et « état matrimonial » qui figurent dans la Loi de 2000 sur les normes d'emploi ou dans ses règlements d'application s'entendent ou non au sens de la présente loi.*

(3) *Il est entendu que les paragraphes (2) et (2.1) s'appliquent, que les termes « âge », « sexe » et « état matrimonial » qui figurent dans la Loi de 2000 sur les normes d'emploi ou dans ses règlements d'application s'entendent ou non au sens de la présente loi :*

(a) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée dans un régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie à l'intention d'employés ou dans une prestation consentie aux termes de ces régimes parce qu'un handicap préexistant augmente considérablement le risque;

(b) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée à cause d'un handicap préexistant en

ce qui concerne une prestation consentie dans le cadre d'un programme où l'employé ou le participant paie toutes les cotisations d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, ou en ce qui concerne un régime, une caisse ou une police qu'un employeur offre à ses employés lorsque leur nombre est inférieur à vingt-cinq.

Indemnité compensatrice

(4) L'employeur verse à un employé exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et l'employeur à cause d'un handicap une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap.

Il est interdit de refuser un emploi ou de le rendre conditionnel parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux ou à un régime similaire qui établit une distinction entre des personnes pour des raisons fondées sur un motif illicite interdit par le Code. La règle générale de non-discrimination en matière d'emploi s'applique aux régimes de retraite, aux régimes d'avantages sociaux et aux modalités des régimes d'assurance collective sauf si les distinctions ou exclusions fondées sur l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou le sexe prévues dans ces régimes sont raisonnables et justifiées.

Un régime d'assurance vie ou d'avantages sociaux peut traiter un employé handicapé différemment des autres participants au régime si un handicap préexistant augmente considérablement le risque pour l'assureur. Un employeur doit verser une indemnité à un employé handicapé qui est exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite ou d'un contrat d'assurance collective qu'il a conclu avec un assureur. L'indemnité doit être équivalente au montant versé à l'assureur pour un employé non handicapé.

Règle générale, vous n'avez pas droit aux prestations d'invalidité pendant votre congé de maternité ou votre congé parental. Mais si votre employeur verse des prestations d'invalidité aux employés qui ont pris d'autres formes de congé, notamment un congé d'études ou un congé sabbatique, il est légalement tenu de verser des prestations aux personnes qui sont en congé de maternité ou en congé parental. Renseignez-vous à cet égard auprès de votre employeur.

Discrimination en matière d'emploi dans le cadre des contrats du gouvernement

26. (1) La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de l'exécution d'un contrat est réputée une condition de chaque contrat conclu par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou

au nom de celui-ci et de chaque contrat de sous-traitance conclu dans le cadre de l'exécution du contrat principal.

Idem : subventions et prêts du gouvernement

(2) La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de la poursuite des fins pour lesquelles une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt a été accordé est réputée une condition d'une garantie, d'une subvention, d'une aide financière ou d'un prêt accordé par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci.

(3) Lorsque le Tribunal conclut, à la suite d'une plainte, qu'il y a eu atteinte à un droit reconnu à l'article 5 et que cette atteinte constitue une violation d'une condition énoncée au présent article, cette violation constitue un motif suffisant pour résilier le contrat ou mettre fin à la garantie, à la subvention, à l'aide financière ou au prêt accordé et pour refuser de conclure un autre contrat avec la même personne ou de lui accorder de nouveau une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt.

Le droit d'être à l'abri de toute discrimination en matière d'emploi s'applique à l'exécution des contrats ou des contrats de sous-traitance conclus avec le gouvernement ou avec un de ses organismes.

Le droit d'être à l'abri de toute discrimination en matière d'emploi s'applique aux subventions, à l'aide financière, aux garanties et aux prêts accordés par le gouvernement ou par un de ses organismes.

Lorsqu'un Tribunal conclut qu'il y a eu discrimination en matière d'emploi lors de l'exécution d'un contrat ou dans le cadre d'une subvention, d'une aide financière, d'une garantie ou d'un prêt accordé par le gouvernement, le contrat, la subvention, la contribution, la garantie ou le prêt sera résilié. On ne conclura pas d'autre contrat avec la même personne et on ne lui accordera pas de nouveau une subvention, une aide financière, un prêt ou une garantie.

Pour déposer une plainte, veuillez communiquer avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Numéro sans frais : 1 866 598-0322

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

Site Web : <www.hrto.ca>

Pour parler de vos droits ou obtenir de l'aide juridique, veuillez communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

Numéro sans frais : 1 866 625-5179

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

Site Web : <www.hrlsc.on.ca>