

L'enseignement des droits de la personne en Ontario

**Guide pour
les écoles de l'Ontario**



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Table des matières

Préface	1
Introduction	2
À propos de ce guide.....	2
Résultats attendus	2
Remarque sur le niveau de langue.....	3
Étude de cas réels	3
Feuilles de travail des élèves et références du personnel enseignant	3
Activités en classe	3
Trousse du personnel enseignant	5
Qu'est-ce que le <i>Code des droits de la personne</i>?	7
Le préambule définit l'esprit	7
Le <i>Code</i> évolue au fil du temps	7
Le <i>Code</i> offre une réparation	7
Activité n° 1 : Découvrir la notion de discrimination	8
Éléments de contexte : Qu'entend-on par égalité?	9
Activité n° 2 : Questionnaire sur les droits de la personne	10
Activité n° 3 : La portée du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario	11
Activité n° 4 : Les types de discrimination : préparation	11
Activité n° 5 : Les types de discrimination : l'emploi des fiches de données	12
Activité n° 6 : Les réponses au questionnaire sur les droits de la personne	13
Question n° 1 : Anthony.....	13
Question n° 2 : L'équipe de hockey féminine.....	14
Question n° 3 : Yvon.....	15
Question n° 4 : Maya et ses amis	15
Question n° 5 : Meerai et Sean.....	16
Question n° 6 : Chantal	17
Question n° 7 : Michael	18
Activité n° 7 : L'utilisation des études de cas	19
Première méthode : Discussion-forum	19
Deuxième méthode : Jeu de rôles – « Au tribunal »	19
Étude de cas n° 1 : Darlene	20
Étude de cas n° 2 : Paramvir	22
Étude de cas n° 3 : Danté	24
Étude de cas n° 4 : Tammy.....	26
Étude de cas n° 5 : Kyle	28
Étude de cas n° 6 : Rita.....	29
Étude de cas n° 7 : Cindy.....	31
Étude de cas n° 8 : Maria.....	32

Étude de cas n° 9 : Tawney	34
Étude de cas n° 10 : Réjeanne	36
Étude de cas n° 11 : Alia et Ahmed.....	38
Étude de cas n° 12 : Marc.....	40
Autres idées d'enrichissement du curriculum	45
Arts du langage.....	45
Arts dramatiques.....	46
Études de la famille	46
Histoire.....	47
Étude des médias	47
Musique	48
Arts visuels et multimédias.....	48
Activités scolaires liées aux droits de la personne	48
Sensibilisation	49
Faire face à la discrimination	49
Références des études de cas	50
Ressources sur les droits de la personne	51
Ouvrages de référence.....	51
Documents d'apprentissage en ligne	52
Autres sources de renseignements	52
Commission canadienne des droits de la personne.....	52
Le <i>Canadian Human Rights Reporter</i> (CHRR).....	54
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.....	54
Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne	54
Commission ontarienne des droits de la personne	54
Publications de la CODP disponibles sur le site www.ohrc.on.ca/fr	55
Donnez-nous votre avis	57
Tenez-vous au courant.....	60
Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne	61
Annexe 2 : Le contexte historique des droits de la personne.....	73
La <i>Déclaration universelle des droits de l'homme</i>	73
Les droits de la personne en Ontario	74
Annexe 3 : La législation sur les droits de la personne au Canada.....	77
La <i>Charte canadienne des droits et libertés</i>	77
La <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	78
Le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario	78
L'effet de la législation sur les droits de la personne.....	78
Annexe 4 : Les droits de la personne en Ontario	80
Le respect des droits de la personne est notre responsabilité à toutes et à tous	80

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP).....	80
Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.....	81
Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne	82
Annexe 5 : Comprendre la discrimination dans un contexte social –	
« Construction sociale d'un désavantage »	83
Annexe 6 : Le Code et la classe : prendre la température de votre école en	
matière de droits de la personne (activité pour les élèves)	85
Introduction.....	85
Objectifs.....	85
Comment procéder	86
Feuilles de travail des élèves	91
Questionnaire sur les droits de la personne	93
Le Préambule du Code des droits de la personne	95
Fiche de données n° 1 : Le Code des droits de la personne de l'Ontario	96
Fiche de données n° 2 : Le harcèlement	99
Fiche de données n° 3 : Le harcèlement sexuel et l'éducation.....	100
Fiche de données n° 4 : L'atmosphère empoisonnée.....	103
Fiche de données n° 5 : La discrimination indirecte.....	104
Fiche de données n° 6 : La discrimination systémique.....	105
Étude de cas n° 1 : Darlene	106
Étude de cas n° 2 : Paramvir	107
Étude de cas n° 3 : Danté.....	108
Étude de cas n° 4 : Tammy	109
Étude de cas n° 5 : Kyle	110
Étude de cas n° 6 : Rita	111
Étude de cas n° 7 : Cindy.....	112
Étude de cas n° 8 : Maria	113
Étude de cas n° 9 : Tawney	114
Étude de cas n° 10 : Réjeanne	115
Étude de cas n° 11 : Alia et Ahmed.....	116
Étude de cas n° 12 : Marc	117



Préface

Au cours de ces dernières années, le ministère de l'Éducation a mis en œuvre sa Stratégie d'équité et d'éducation inclusive en Ontario et a actualisé la façon dont les écoles doivent aborder la notion de discipline. Ces étapes s'inscrivent dans une vision globale visant à intégrer les droits de la personne dans notre système éducatif. Le ministère a travaillé avec la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) sur des éléments clés de ce processus, afin de réaliser notre vision commune d'un système scolaire dans lequel chaque élève a la possibilité de réussir.

Si ces changements reflètent le mode actuel de prestation des services d'éducation, le curriculum prévoit également d'enseigner aux élèves les droits de la personne. C'est dans ce cadre que le présent guide peut être utile. Présenté pour la première fois en 1995, ce guide fournit des renseignements sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) et la façon de gérer les plaintes. Cette troisième édition incorpore les nombreux changements survenus dans le domaine des droits de la personne au cours de la dernière décennie. Par exemple, en juin 2012, le *Code* a été modifié pour interdire la discrimination fondée sur deux nouveaux motifs : l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle.

L'époque dans laquelle nous vivons est remplie de défis. À mesure que notre société se diversifie, les défis posés en matière de droits de la personne se complexifient et le besoin de former efficacement aux droits de la personne devient urgent.

Le présent guide peut servir de point de départ à ce qui sera, je l'espère, un apprentissage continu des droits de la personne et de l'importance du respect de la dignité, de la valeur et de l'inclusion pour tous les Ontariens et toutes les Ontariennes.

Barbara Hall, B.A., LL.B., Ph. D. (hon.)
Commissaire en chef
Commission ontarienne des droits de la personne



Introduction

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) compte parmi les plus importants textes de loi en Ontario. Ce guide a pour but d'aider les éducateurs et les éducatrices à discuter avec leurs élèves des droits et des responsabilités prévus par le *Code*. Il explique les protections des droits de la personne et précise à qui il incombe de protéger les droits des uns et des autres.

La législation relative aux droits de la personne traite des différentes formes de discrimination que l'on rencontre dans plusieurs domaines de notre vie. La discrimination découle du fait que certaines personnes agissent en fonction de préjugés ou de stéréotypes et abusent de leurs pouvoirs, intentionnellement ou non. Le *Code* prévoit, d'une part, un mécanisme juridique visant à empêcher ou à arrêter la discrimination et, d'autre part, des recours pour les personnes victimes de discrimination.

Cette trousse contient des renseignements et propose des activités susceptibles d'aider les élèves à faire la différence entre les comportements acceptables et les comportements contraires à la loi.

À propos de ce guide

Ce document pédagogique présente aux élèves le *Code des droits de la personne* et le rôle joué par les trois organismes du système ontarien des droits de la personne. Il explique les motifs de discrimination visés par le *Code* et les domaines de la vie en société (également appelés « domaines sociaux ») pour lesquels la discrimination est interdite en Ontario. Il comprend également des activités qui peuvent vous aider à enseigner ces notions. Il est possible d'effectuer les activités dans l'ordre où elles apparaissent, ou de sélectionner des exercices individuels en fonction des besoins de votre classe.

Le guide *L'enseignement des droits de la personne en Ontario* s'adresse au personnel enseignant qui donne des cours de droit, d'histoire ou d'éducation civique ou qui participe à des programmes d'éducation coopérative dans les écoles secondaires. Ce document peut également être utilisé dans d'autres cours du secondaire, comme les études de médias, avec peu de modifications, voire aucune.

Les enseignants de 8^e et de 9^e années doivent veiller à n'utiliser que les parties du document à la portée de leurs élèves. Ce guide peut également s'avérer utile pour les personnes qui donnent des cours de « français langue seconde » à des adultes.

Résultats attendus

Après avoir effectué les activités contenues dans cette trousse, les élèves :

- seront sensibilisés au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et au travail des trois organismes qui composent le système ontarien des droits de la personne : la Commission ontarienne des droits de la personne, le

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne

- connaîtront les motifs de discrimination et les domaines sociaux visés par le *Code*
- sauront expliquer ce qu'on entend par discrimination
- sauront expliquer comment le *Code* protège les personnes et les groupes contre la discrimination et le harcèlement
- sauront quels sont leurs droits et leurs responsabilités aux termes de la loi, comment faire valoir ces droits et comment venir en aide à d'autres personnes qui font l'objet de discrimination ou de harcèlement.

Remarque sur le niveau de langue

Si ce guide essaie d'employer un niveau de langue aussi clair que possible, certains termes et certaines expressions propres aux droits de la personne sont importants pour bien comprendre et interpréter le *Code*. Des définitions sont présentées dans les fiches de données (dans les Feuilles de travail des élèves) et dans le glossaire figurant dans la partie « Références du personnel enseignant ».

Étude de cas réels

La plupart des situations décrites dans ce document sont inspirées de plaintes réelles portées devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (anciennement les Commissions d'enquête) et/ou les tribunaux. Pour plus de renseignements sur ces cas réels, veuillez vous reporter à la rubrique « Références des études de cas ».

Feuilles de travail des élèves et références du personnel enseignant

La partie intitulée « Feuilles de travail des élèves » figurant à la fin de cette trousse comporte un questionnaire sur les droits de la personne, cinq fiches de données et douze études de cas. Par ailleurs, dans la partie « Références du personnel enseignant », vous trouverez un glossaire, ainsi que des instructions et des renseignements sur la manière d'utiliser ces feuilles.

La CODP vous autorise et vous encourage à photocopier toutes les pages dont vous avez besoin pour votre classe.

Activités en classe

La trousse pédagogique à l'intention du personnel enseignant comprend des consignes et des éléments de contexte sur chaque sujet abordé. Aucune durée n'est donnée pour l'exécution des différentes activités : vous pourrez donc consacrer le temps qui vous semblera nécessaire pour traiter chaque partie.

Trousse du personnel enseignant





Qu'est-ce que le Code des droits de la personne?

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario fait partie du droit de l'Ontario. Il a été rédigé pour protéger l'ensemble des droits de la personne de toute la population ontarienne.

Le préambule définit l'esprit

L'intention (ou l'esprit) du *Code* est énoncée dans le préambule, qui figure au tout début. Le préambule explique ce que cette loi cherche à accomplir. Il est très important parce qu'il aide à comprendre ce que l'on entend par « égalité ». Le préambule est souvent consulté en cas de doute sur la manière d'interpréter un article du *Code*. Il précise, en effet, les principes fondamentaux à la base de cet important texte de loi.

Le préambule reconnaît essentiellement que chacun et chacune d'entre nous :

- a des droits de la personne que personne ne peut enfreindre ou ignorer
- a de la valeur et de la dignité
- doit bénéficier des mêmes droits et des mêmes chances, sans discrimination
- a besoin d'un climat de compréhension et de respect mutuel, de façon à se sentir partie intégrante de la société et apte à y contribuer pleinement.

Suggestion : Distribuez des copies du « Préambule du *Code des droits de la personne* de l'Ontario » à vos élèves ou affichez-le bien en vue dans la classe. Une version prête pour l'impression est disponible dans la section « Feuilles de travail des élèves ».

Le Code évolue au fil du temps

Bien que les principes énoncés dans le préambule restent toujours valables, leur interprétation ne cesse d'évoluer au rythme des changements de notre société. Parmi les changements intervenus, on peut citer :

- l'inclusion en 1981 du harcèlement sexuel parmi les actes constituant une violation du *Code*
- l'ajout, dans les années 1980, du handicap et de l'orientation sexuelle aux motifs illicites de discrimination
- l'ajout en 2012 de deux nouveaux motifs, l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle.

Le Code offre une réparation

Les lois relatives aux droits de la personne visent à pallier les problèmes que rencontrent les personnes ou les groupes victimes de discrimination et à prévenir toute discrimination ultérieure à leur égard. Ces lois ne cherchent pas à punir la personne ou l'entreprise responsable de la discrimination.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit des recours civils, et non des peines criminelles. En effet, les personnes responsables d'une discrimination ne sont pas mises en prison. À la place, ces personnes ou les entreprises pour lesquelles elles travaillent peuvent être condamnées à verser une indemnité à la personne qui a porté plainte et obligées de modifier en profondeur la façon dont elles mènent leurs affaires.

Mettez l'accent sur ces points essentiels avec vos élèves, puis dites-leur que vous allez examiner la portée et l'intention du *Code* au cours d'une discussion sur la notion de discrimination.



Activité n° 1 : Découvrir la notion de discrimination

Au cours de cette activité, les élèves découvrent la notion de discrimination et se font une idée de sa complexité.

Divisez la classe en petits groupes et demandez à chaque groupe d'élaborer sa propre définition de la discrimination. Les élèves ne doivent pas encore avoir lu la définition qui figure dans le [glossaire](#).

Rappelez-leur de réfléchir aux points abordés dans le préambule du *Code*.

Demandez-leur de réfléchir aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un stéréotype et un préjugé? Quelles différences y a-t-il entre ces notions et la notion de discrimination?
- Qu'entend-on par « équité »?
- Quels effets la discrimination a-t-elle sur une personne?

Dites aux élèves de noter leurs idées sur une feuille de papier graphique. Chaque groupe présente ensuite sa définition aux autres élèves. Lorsque tous les groupes ont présenté leur définition, sélectionnez les idées communes afin de les utiliser pour arriver à une définition qui fait l'unanimité. Comparez cette définition à celle qui figure dans le [glossaire](#).

Indiquez ou soulignez que le fait de traiter toutes les personnes de la même façon peut parfois engendrer une forme de « discrimination » et que nous devons quelquefois traiter certaines personnes de façon spéciale pour aboutir à des résultats identiques. Pour plus de précisions à ce sujet, reportez-vous aux définitions des termes « [traitement égal](#) » et « [effet défavorable](#) » dans le glossaire.

Les listes dressées dans le cadre de cet exercice montrent que de très nombreuses personnes sont sujettes à différents types de discrimination. D'après les listes produites, quelles sont les personnes ou quels sont les groupes de personnes qui ne font pas l'objet de discrimination?

Ensuite, demandez aux élèves de discuter dans leurs groupes respectifs d'exemples précis du genre de discrimination dont certaines personnes peuvent être victimes (voir les Fiches de données n° 2 à 6). Encore une fois, demandez-leur de noter leurs idées sur une feuille de papier graphique, puis de comparer leurs idées avec celles des autres élèves. Dressez une liste d'idées pour toute la classe en reprenant des exemples évoqués par chaque groupe.

Résumez cette activité avant de passer à un autre sujet.

Éléments de contexte : Qu'entend-on par égalité?

Lorsque nous réfléchissons à la notion d'un droit à l'égalité garanti par la loi et à la façon de bâtir une société dans laquelle tout le monde bénéficie d'une égalité de droits, nous devons repenser notre conception de l'« égalité ». Il faut avant tout comprendre que ce que l'on entend par « égalité » n'est pas immuable, mais évolue à mesure que les tribunaux en revoient la définition et l'interprétation.

Traditionnellement, on pensait que pour parvenir à l'égalité, il suffisait d'accorder le même traitement à tous et à toutes, quelles que soient les conditions de vie des personnes. Selon ce raisonnement, comme les gens sont égaux, on ne peut pas être accusé de discrimination si un traitement égal a pour effet de défavoriser encore davantage les membres de certains groupes.

Cette conception de l'égalité présente de nombreuses lacunes. Les gens ont des besoins différents selon leurs capacités physiques ou mentales, leur race, leur ethnicité, leurs croyances, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc. Or, lorsque ces besoins ne sont pas reconnus, les résultats inégaux qu'un même traitement peut avoir ne sont pas pris en compte. Le fait de traiter toutes les personnes de la même façon peut engendrer des inégalités parce qu'un tel traitement ne prend pas en considération leur situation d'exclusion ou leur accès limité à des ressources et à des occasions à saisir. Cela ne fait que renforcer les inégalités entre les groupes et aggraver les préjudices subis.

Par exemple, si une entreprise exige que son personnel soit disponible pour travailler du lundi au samedi, les personnes dont la religion leur interdit de travailler le samedi risquent d'être exclues de toute possibilité d'emploi dans cette entreprise. Un logement ou un édifice commercial dans lesquels on ne peut entrer que par des escaliers est inaccessible aux personnes ayant un handicap physique. Si un organisme qui fournit des renseignements distribue uniquement des imprimés traditionnels, il empêche les aveugles et les personnes ayant des troubles de l'apprentissage d'avoir accès à ces renseignements.

La conception actuelle de la notion d'égalité souligne la nécessité de regarder au-delà du traitement égalitaire de tous et de se pencher sur le contexte général, notamment les caractéristiques des personnes et leurs expériences antérieures. Ce contexte est déterminé par les réalités sociales, économiques, politiques et juridiques qui touchent une personne ou un groupe et qui ont des composantes à la fois historiques et contemporaines. Selon le contexte des uns et des autres, il peut arriver qu'un

traitement identique aboutisse à des *résultats inégaux*, tandis qu'un *traitement différent* est parfois requis pour aboutir à une *égalité des résultats*. La recherche d'une égalité des résultats véritable et significative nous oblige à admettre la « différence » entre les réalités auxquelles se heurtent certaines personnes et certains groupes et à en tenir compte dans nos lois et dans les politiques et les pratiques des établissements publics et privés.

Pour atteindre l'égalité véritable, nous devons peut-être changer les règles et les pratiques qui semblent neutres en apparence, mais qui ont, en fait, des effets négatifs disproportionnés sur certains groupes protégés par le *Code* (voir « [effet défavorable](#) » dans le glossaire). En fait, le *Code* exige déjà la modification de ces règles et pratiques, à moins de pouvoir prouver que cette modification serait trop coûteuse (même en envisageant de faire appel à d'éventuelles sources de financement externes) ou qu'elle poserait un risque considérable pour la santé et la sécurité.

Le fait qu'un organisme n'avait pas l'intention de faire de la discrimination n'a pas d'importance. Pour l'entreprise mentionnée tout à l'heure, l'employeur doit prendre des dispositions spéciales pour les personnes qui ne peuvent pas travailler le samedi pour des motifs religieux, sauf si cela lui causerait un préjudice injustifié.

Les propriétaires d'édifices publics à plusieurs étages ou dont les entrées sont surélevées doivent faire construire des rampes ou installer des ascenseurs pour permettre aux personnes handicapées d'y accéder, sauf si cela leur causerait un préjudice injustifié. De même, les publications doivent être fournies en version électronique pouvant être lue à voix haute par un ordinateur équipé d'un logiciel de lecture d'écran, en braille, en gros caractères ou sur bande magnétique, suivant les besoins des personnes auxquelles elles sont destinées.

Le *Code* reconnaît que pour parvenir à l'égalité des résultats, il faut parfois adopter des programmes spéciaux visant les personnes et les groupes traditionnellement défavorisés afin de remédier aux pratiques discriminatoires ancrées dans les établissements et les organismes. L'article 14 du *Code* autorise la mise en œuvre de programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à atteindre une égalité des résultats telle que prévue dans le préambule du *Code*.



Activité n° 2 : Questionnaire sur les droits de la personne

Consignes : Distribuez à vos élèves le [questionnaire sur les droits de la personne](#) (Feuilles de travail des élèves). Expliquez-leur que le questionnaire porte sur une série de situations dans lesquelles le *Code des droits de la personne* de l'Ontario a pu être violé. Demandez-leur de travailler individuellement ou en groupes de deux ou trois.

Lorsqu'ils auront terminé, les élèves voudront sans doute discuter de leurs réponses sans attendre. Demandez-leur plutôt de mettre leurs réponses de côté. Vous passerez en revue les [réponses au questionnaire](#) une fois que vos élèves auront terminé les activités n^{os} 3, 4 et 5.



Activité no 3 : La portée du Code des droits de la personne de l'Ontario

Consignes : Dites aux élèves qu'ils vont maintenant apprendre dans quels domaines le *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'applique et comment il interdit la discrimination. Revenez d'abord sur le [préambule](#) et demandez aux élèves de se rappeler que les différentes parties du *Code* dont vous allez parler reflètent son « intention », telle qu'elle est exprimée dans le Préambule.

Distribuez des copies de la Fiche de données n° 1 : « [Le Code des droits de la personne de l'Ontario](#) » (Feuilles de travail des élèves). Les élèves peuvent travailler individuellement ou en petits groupes. Demandez-leur de lire la fiche et invitez-les à poser des questions pour qu'ils s'assurent d'avoir bien tout compris.

Affichez dans la classe des feuilles de papier graphique sur lesquelles vous aurez inscrit les titres suivants :

- Domaines de discrimination
- Motifs illicites de discrimination
- Exceptions aux motifs illicites de discrimination
- Autres remarques.

Une fois que les élèves auront fini de lire la fiche de données, demandez-leur de remplir les feuilles en utilisant leurs propres mots. Invitez-les à souligner ou entourer les mots ou les expressions clés. Passez ensuite en revue ce que les élèves ont écrit sur ces feuilles, afin de vérifier que l'ensemble de la classe et chaque élève en particulier comprend bien les domaines d'application du *Code*.



Activité n° 4 : Les types de discrimination : préparation

Dans cette activité, les élèves travaillent en petits groupes dans le cadre d'un processus d'apprentissage coopératif appelé un « casse-tête ». Un casse-tête (ou « jigsaw » en anglais) est une activité d'apprentissage coopératif conçue pour une utilisation en classe. Pour plus de renseignements sur cette stratégie d'apprentissage, voir Coelho, E., *Jigsaw Plus*, Unionville : Pippin, 1991.

Si votre classe possède déjà une structure en « groupes de départ », l'activité qui suit découlera naturellement de ces groupes.

Pour former des « groupes de départ », répartissez les élèves en groupes de cinq et demandez à chacun de ces groupes de revoir les exemples de discrimination dont la classe a déjà discuté. Rappelez-leur les principes énoncés dans le préambule du *Code*, ainsi que les domaines d'application de cette loi et les motifs de discrimination qui y sont prévus. Demandez-leur s'ils pourraient trouver d'autres exemples à ajouter à leurs listes.

Chaque groupe peut noter ses idées sur des feuilles de papier graphique et en faire part au reste de la classe avant de passer à l'activité suivante.



Activité n° 5 : Les types de discrimination : l'emploi des fiches de données

Dans le cadre de cette activité, les élèves auront peut-être besoin de vérifier la signification de certains termes. Donnez à chaque groupe une copie des [fiches de données n° 2 à 6](#) (Feuilles de travail des élèves) qui décrivent les différents types de discrimination : la discrimination directe, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'atmosphère empoisonnée, la discrimination indirecte et la discrimination systémique. Expliquez-leur que le *Code* aborde chacun de ces types de discrimination.

Chaque élève prend une fiche de données, puis les élèves qui forment les groupes de départ se répartissent en cinq nouveaux groupes. Chaque élève rejoint les autres élèves qui ont une fiche de données identique à la sienne et les élèves forment ainsi de nouveaux « groupes d'analyse » (par exemple, un groupe d'analyse sera composé de tous les élèves qui ont reçu la Fiche de données n° 2 sur le harcèlement).

Donnez ensuite aux groupes d'analyse le temps de lire et de discuter des renseignements qui figurent sur leurs fiches de données respectives. Ils peuvent les lire à voix haute ou à voix basse, en fonction de leurs facilités de lecture, de leur niveau de français langue seconde, d'autres facteurs liés à leurs capacités d'apprentissage, ou de l'aménagement de la salle.

Demandez à chaque groupe de répondre aux questions suivantes concernant le type de discrimination décrit sur leur fiche de données :

1. Quels sont les mots clés qu'il faut comprendre pour discuter de ce type de discrimination?
2. Pouvez-vous citer des exemples de situations réelles dans lesquelles une personne a fait l'objet de ce type de discrimination?
3. Quel effet ce type de discrimination a-t-il ou pourrait-il avoir sur une personne?
4. À votre avis, que ressent une personne qui fait l'objet de ce genre de discrimination?

Vous pouvez ajouter d'autres questions qui pourraient animer la discussion et amener les élèves à réfléchir.

Après une discussion approfondie au sein des groupes d'analyse, demandez aux élèves de reformer leurs groupes de départ. Au sein de leur groupe de départ, les élèves discutent du type de discrimination qu'ils ont découvert grâce à leur fiche de données et des éléments qui sont ressortis lors de leurs échanges avec les autres élèves.

Tout au long de cette activité, votre rôle est d'animer ou d'encourager les discussions au sein des groupes.



Activité n° 6 : Les réponses au questionnaire sur les droits de la personne

Si vous avez le temps, les élèves peuvent répondre une nouvelle fois au questionnaire sur les droits de la personne, afin de comparer leurs réponses avec celles données la première fois. Discutez de leurs réponses au questionnaire. Donnez au fur et à mesure les renseignements dont les élèves ont besoin pour bien comprendre les notions abordées dans chaque situation. Les paragraphes qui suivent présentent les histoires et les éléments de discussion relatifs à différentes situations. Vous pouvez en faire la lecture ou demander aux élèves de lire ces éléments de discussion.

Assurez-vous que le préambule et les feuilles de papier graphique récapitulant les domaines sociaux couverts par le *Code* et les motifs illicites de discrimination sont bien affichés en évidence dans la classe.

Question n° 1 : Anthony

Anthony, qui a 18 ans, a posé sa candidature pour un emploi de vendeur dans un magasin d'articles de sport. Lors de l'entrevue, le gérant du magasin est agréablement surpris de la maturité et des compétences d'Anthony et il lui dit qu'il serait prêt à l'embaucher, si ses références sont bonnes. Peu après, le gérant appelle Anthony pour l'informer qu'il ne sera pas embauché. En effet, en téléphonant à l'un de ses anciens employeurs, le gérant a appris qu'Anthony a été condamné pour conduite imprudente en vertu du *Code de la route* quand il était plus jeune. Le gérant du magasin a-t-il violé les droits d'Anthony en refusant de l'embaucher?

Éléments de discussion :

Oui, le gérant a porté atteinte aux droits d'Anthony. En effet, l'emploi figure parmi les domaines couverts par le *Code des droits de la personne*, et la discrimination à l'embauche fondée sur l'existence d'un casier judiciaire figure parmi les motifs de discrimination prévus par le *Code*.

D'après le *Code*, « toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur [...] l'existence d'un casier judiciaire ». Autrement dit, un employeur ne peut pas faire de discrimination envers une personne reconnue coupable d'une infraction à une loi provinciale ou d'une infraction à une loi fédérale qui a fait l'objet d'un pardon. Néanmoins, chaque situation doit être évaluée en fonction des circonstances.

Dans ce cas de figure, l'infraction commise par Anthony n'a rien à voir avec les tâches qu'il aurait à accomplir. En revanche, si l'emploi consistait à conduire un camion de livraison et que cette responsabilité ne pouvait être confiée à aucun autre employé, le gérant pourrait prouver qu'il a de bonnes raisons de ne pas embaucher Anthony. De

même, si Anthony avait été reconnu coupable de vol, le gérant pourrait probablement démontrer que son magasin risquerait de subir des pertes financières, puisqu'Anthony serait amené à encaisser de l'argent. Dans un cas comme dans l'autre, le gérant devrait apporter la preuve que la conduite d'un camion ou l'encaissement d'argent sont des exigences professionnelles justifiées (EPJ) et que personne d'autre ne pourrait raisonnablement effectuer ces tâches à la place d'Anthony.

Question n° 2 : L'équipe de hockey féminine

Naomi et plusieurs de ses amies jouent dans une ligue de hockey féminine au centre communautaire local. Lorsque leur équipe s'entraîne, les responsables de la patinoire, des hommes, ne les laissent jamais jouer aussi longtemps qu'elles y ont droit, même lorsqu'il n'y a pas de conflit d'horaire. Dès qu'une jeune femme tombe, ils se moquent d'elle. Par ailleurs, il y a souvent des photos de femmes à moitié nues dans les vestiaires. Naomi s'est plainte de cette situation, mais le gérant du centre sportif n'a rien fait, disant que les femmes devraient « se contenter de faire du patinage artistique » et « laisser le hockey aux garçons ». Les responsables de la patinoire ont-ils porté atteinte aux droits des jeunes femmes?

Éléments de discussion :

Oui, les responsables de la patinoire et le gérant du centre sportif ont porté atteinte aux droits des jeunes femmes. En effet, les installations figurent parmi les domaines couverts par le *Code des droits de la personne*, et la discrimination fondée sur le sexe figure parmi les motifs de discrimination prévus par le *Code*.

D'après le *Code*, « toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur [...] le sexe ». Si la patinoire est disponible mais qu'on ne permet pas à Naomi et à ses amies de rester sur la glace comme elles y ont droit, les jeunes femmes reçoivent un traitement différent.

Que penser des moqueries, des photos de pin-up et des remarques du gérant qui affirme qu'elles feraient mieux d'arrêter le hockey? L'ensemble de ces incidents crée une atmosphère empoisonnée qui donne aux femmes le sentiment d'être menacées et rabaissées. Ce genre d'atmosphère empoisonnée prive les femmes du droit d'utiliser les installations communautaires sans discrimination.

À votre avis, que faudrait-il faire? Il faudrait d'abord expliquer au gérant et aux responsables de la patinoire quelles sont leurs responsabilités en vertu du *Code*. Ils doivent en effet laisser les jeunes femmes s'entraîner sur la glace aussi longtemps qu'une équipe de garçons, arrêter de se moquer d'elles et enlever les photos de pin-up. Par ailleurs, la direction du centre sportif devrait prendre des mesures pour rendre les installations plus accueillantes pour les personnes des deux sexes.

Question n° 3 : Yvon

Après des années de dispute, les parents d'Yvon ont finalement décidé de divorcer. L'ambiance est si tendue à la maison qu'Yvon pense qu'il lui faut aller vivre ailleurs pour réussir son année scolaire. Il a toujours été bon élève et n'a jamais eu d'ennuis. Âgé de 16 ans, il remplit les critères nécessaires pour recevoir des prestations d'aide sociale et il a posé une demande pour obtenir une chambre meublée près de son école. Le gérant d'immeuble refuse de louer une chambre à Yvon, sous prétexte qu'il ne veut pas avoir affaire à de « jeunes profiteurs de l'aide sociale ». Le gérant d'immeuble a-t-il violé les droits d'Yvon?

Éléments de discussion :

Oui, le gérant d'immeuble a violé les droits d'Yvon. En effet, le logement figure parmi les domaines couverts par le *Code des droits de la personne*, et l'âge et l'état d'assisté social figurent parmi les motifs de discrimination prévus par le *Code*.

D'après le *Code*, « 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 ». Par ailleurs, une personne ne peut pas faire l'objet de discrimination sous prétexte qu'elle reçoit des prestations d'aide sociale.

Dans cet exemple, le gérant de l'immeuble a fondé sa décision sur un avis subjectif. Si Yvon porte plainte (s'il « dépose une requête ») auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, le Tribunal prendra en compte les preuves présentées, y compris les commentaires ou les actions du gérant de l'immeuble. Même si le gérant n'avait pas fait de remarque sur les « jeunes profiteurs de l'aide sociale », Yvon aurait peut-être été quand même victime de discrimination à cause des suppositions du gérant.

Question n° 4 : Maya et ses amis

À la sortie de l'école, Maya et plusieurs de ses amis, de race noire, vont dans un restaurant du quartier. Ils rient et se comportent de façon enjouée, comme d'autres personnes dans le restaurant. Soudain, une dispute éclate entre leur groupe et plusieurs jeunes de race blanche qui fréquentent la même école et sont assis à une autre table. Ils échangent des propos grossiers, et de la nourriture vole des deux côtés. Le personnel du restaurant demande à Maya et à ses camarades de sortir, ce qui les met en colère et leur donne l'impression de faire l'objet d'une discrimination. Est-ce que le personnel du restaurant a porté atteinte aux droits de ce groupe?

Éléments de discussion :

Dans ce cas de figure, la réponse correcte est « peut-être ». Si les élèves de race blanche ont participé à la dispute autant que les autres, il est possible que les droits de Maya et de ses amis aient été violés. Tout dépend si les jeunes Blancs ont été, eux aussi, priés de partir. D'après le *Code*, « toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur [...] la race ». Si le personnel a seulement demandé aux jeunes Noirs de partir, il a traité Maya et ses amis différemment. Ce serait un exemple de discrimination directe.

Si le personnel avait demandé aux deux groupes de partir, pourrait-on dire que personne n'a subi de discrimination? Si quelqu'un manque de discipline ou perturbe le fonctionnement d'un établissement, un fournisseur de service peut très bien lui demander de quitter les lieux. Ainsi, en demandant aux deux groupes de partir, le personnel ne ferait que protéger le fonctionnement du restaurant et éviterait de déranger encore plus les autres clients.

Cet exemple semble très simple à première vue, mais il faut bien analyser la situation pour comprendre ce qui s'est passé et savoir quelles mesures prendre. Si les jeunes Blancs avaient harcelé Maya et ses amis avant que la dispute n'éclate, les choses seraient-elles différentes? D'après le *Code*, tout fournisseur de services est tenu de veiller à ce qu'aucun de ses clients ne fasse l'objet d'une discrimination dans ses locaux. Dans ce cas, le personnel aurait très bien pu demander seulement aux jeunes Blancs de partir.

Question n° 5 : Meerai et Sean

La semaine dernière, Meerai et son ami Sean ont monté un groupe en vue de collecter des fonds pour la recherche sur le sida. Hier, tous les deux ont trouvé sur leurs bureaux des dessins grossiers qui se moquent des gais et des lesbiennes. Après les cours, plusieurs élèves les ont attaqués verbalement en criant des slogans contre les personnes gaies en face de la cour de l'école. Leur enseignant a vu les dessins et a entendu parler des attaques verbales, mais il pense qu'il ne peut rien faire, parce que la confrontation a eu lieu en dehors de l'école. Ni Meerai ni Sean ne se sont plaints de l'agression auprès des responsables de l'école. Les élèves qui les ont agressés ont-ils porté atteinte aux droits de Meerai et de Sean?

Éléments de discussion :

Oui, les élèves ont porté atteinte aux droits de Meerai et de Sean. C'est aussi le cas du personnel enseignant et de la direction de l'école.

Savons-nous si Meerai est lesbienne et si Sean est gai? Non, nous n'en savons rien. Si Meerai n'est pas lesbienne et que Sean n'est pas gai, ont-ils fait l'objet d'une discrimination fondée sur un motif illicite? Oui, tout à fait. Quelle que soit l'orientation sexuelle de Meerai et de Sean, les autres élèves ont une attitude discriminatoire à leur égard à cause de leur orientation sexuelle « présumée » ou de leur association à un groupe protégé par le *Code* au motif de l'orientation sexuelle. Un comportement est discriminatoire lorsqu'une personne pense, à tort, qu'une autre personne est membre d'un groupe protégé par le *Code* et qu'elle la traite différemment en raison d'un motif lié au *Code*. Dans l'exemple cité, Meerai et Sean participent à un événement LGBT et ont des amis LGBT. Certaines personnes peuvent faire de la discrimination à leur égard parce qu'ils croient Meerai lesbienne et Sean gai.

Est-ce l'enseignant devrait intervenir? Oui, puisqu'en vertu du *Code*, les écoles doivent maintenir un cadre d'apprentissage positif et non discriminatoire. En tant que fournisseur de services d'éducation, l'enseignant est tenu de prendre immédiatement des mesures correctives dès qu'il est au courant de l'existence de harcèlements.

L'enseignant pourrait être tenu responsable dans le cadre d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne s'il avait effectivement entendu parler du harcèlement subi par les deux jeunes et qu'il aurait pu prendre des mesures pour l'arrêter ou l'empêcher.

Les élèves ont fait preuve de discrimination envers Meerai et Sean à cause de leur participation à une activité scolaire liée au sida, une maladie dont certains pensent, à tort, qu'elle ne concerne que les homosexuels. De plus, les dessins insultants dans la classe créent une atmosphère empoisonnée pour Meerai et Sean, ainsi que pour les élèves LGBT en général. L'école, en tant que fournisseur de services, doit veiller à ce que toutes les personnes qui la fréquentent soient traitées de la même façon, sans discrimination et sans harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.

Si Meerai est effectivement lesbienne et que Sean est bien gai, comment se fait-il qu'ils aient hésité à se plaindre à la direction de l'école ou à déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario? Ils pensent peut-être qu'une telle action les forcerait à admettre leur orientation sexuelle devant tout le monde. En fait, Meerai et Sean n'ont pas à s'inquiéter : en effet, le Tribunal accepterait leur requête en raison de leur association avec la communauté LGBT ou de leur orientation sexuelle « présumée ».

Bien que la société soit aujourd'hui plus progressiste, l'homophobie continue d'exister. De nombreuses personnes se sentent obligées de cacher leur orientation sexuelle ou leur identité sexuelle par peur des réactions de rejet et de violence chez leurs amis, les membres de leur famille, leurs collègues de travail ou d'autres personnes dans leur entourage.

Question n° 6 : Chantal

Le cabinet d'optique du coin cherche à embaucher un ou une réceptionniste à temps partiel pour accueillir sa clientèle et répondre au téléphone. Le poste nécessite donc d'excellentes aptitudes à la communication. Chantal, qui est née et a grandi à Québec, a posé sa candidature pour cet emploi. La propriétaire du cabinet ne l'embauche pas, craignant que les clients ne comprennent pas Chantal à cause de son accent. A-t-elle porté atteinte aux droits de Chantal?

Éléments de discussion :

Il n'y a peut-être pas eu violation du *Code* si l'on peut objectivement prouver que Chantal ne répond pas à une exigence professionnelle établie de bonne foi, c'est-à-dire si elle ne peut pas se faire comprendre par la clientèle du cabinet. Cependant, nous avons tous un accent. L'accent de Chantal est-il si fort qu'elle ne peut pas communiquer efficacement avec les autres, ou s'agit-il d'un prétexte avancé par la propriétaire pour ne pas l'embaucher, à cause de son ascendance, de son ethnicité ou de son lieu d'origine? Si Chantal déposait une requête auprès du Tribunal des droits de la personne, une enquête serait menée pour déterminer si la décision de la propriétaire était purement

subjective ou si elle avait un motif objectif (par exemple, les résultats d'un test objectif des capacités de communication de Chantal). Que se passerait-il si la propriétaire affirmait que sa clientèle n'aimerait pas avoir affaire à Chantal à cause de son accent? D'après le *Code*, la préférence de la clientèle ne peut pas être un motif valable pour justifier un acte discriminatoire.

Question n° 7 : Michael

Samedi dernier, Michael et ses amis sont allés voir un film dans une salle de cinéma où ils n'étaient encore jamais allés. Michael se déplace en fauteuil roulant motorisé à cause d'une dystrophie musculaire. Le personnel du cinéma lui a dit qu'il devait soit s'installer dans un des sièges de la salle, soit regarder le film à partir du seul endroit où l'on peut stationner un fauteuil roulant : à l'avant de la première rangée de sièges. Michael a indiqué qu'aucune de ces propositions ne lui convenait, mais le personnel lui a répondu qu'il avait droit au même service que tout le monde : l'achat d'un billet et une place pour voir le film. Le personnel du cinéma a-t-il porté atteinte aux droits de Michael?

Éléments de discussion :

Oui, la salle de cinéma a fait preuve de discrimination dans le domaine des services à cause du handicap de Michael.

Ce cas de figure s'inspire d'une affaire portée devant la Cour d'appel de la Saskatchewan en 1985 (*Huck c. Canadian Odeon Theatres Ltd.*), qui a jugé qu'un traitement égal pour tous ne donne pas nécessairement les mêmes résultats pour tous. Les employés du cinéma ont avancé l'argument qu'ils offraient le même service à Michael qu'à tout le monde : un billet et une place pour voir le film, et qu'ils n'avaient jamais eu l'intention de faire de la discrimination à son égard.

Les avocats de Michael ont toutefois fait remarquer que, contrairement à d'autres personnes, Michael ne pouvait pas s'asseoir dans n'importe quel siège de la salle, parce qu'il ne pouvait pas quitter son fauteuil à cause de son handicap. L'espace qui lui était proposé, à l'avant de la première rangée de sièges, était limité et d'une qualité inférieure à celui offert au reste de la clientèle du cinéma. La Cour d'appel a jugé que les actions des responsables du cinéma avaient eu un effet discriminatoire sur Michael, même si ce n'était pas leur intention.

De nombreuses actions ou exigences « neutres » en apparence sont discriminatoires sans vouloir l'être. C'est pourquoi les lois sur les droits de la personne, et notamment le *Code*, mettent l'accent sur l'égalité des résultats, et non pas sur l'intention de la personne accusée de discrimination. Depuis la décision rendue par la Cour d'appel, les responsables des cinémas dans tout le Canada ont aménagé des places dans divers endroits de leurs salles pour les personnes en fauteuil roulant.



Activité n° 7 : L'utilisation des études de cas

Les [études de cas](#) de la partie « Feuilles de travail des élèves » peuvent être abordées de deux façons. La première consiste à organiser une discussion-forum sur chaque étude de cas; la seconde consiste à demander aux élèves de jouer les rôles des différentes personnes impliquées dans une audience du Tribunal des droits de la personne. L'utilisation des deux méthodes permettra aux élèves de mieux comprendre le *Code* et son application.

Première méthode : Discussion-forum

Divisez la classe en groupes de quatre ou cinq élèves. Donnez une étude de cas différente à chaque groupe en demandant aux élèves de l'analyser et d'en parler entre eux. Chaque groupe doit lire attentivement l'étude de cas qui lui est distribuée et essayer de répondre aux questions qui sont posées. Notez toutes les autres questions qui pourraient aussi venir à l'esprit des élèves, et répondez à chacune d'entre elles. Chaque groupe devra choisir un ou une élève pour le représenter pendant la discussion-forum.

Pour organiser la discussion-forum, disposez des chaises en cercle (une chaise pour chaque élève représentant un groupe), plus une chaise pour la personne chargée d'animer la discussion (que ce soit vous ou encore l'une ou l'un des élèves). Prévoyez aussi une chaise supplémentaire vide, où d'autres élèves pourront prendre place s'ils ont des questions à poser ou s'ils ne sont pas d'accord avec l'une des affirmations de l'élève en train de présenter son étude de cas. Le reste de la classe restera assis en dehors du cercle.

Chaque représentant doit présenter l'étude de cas confiée à son groupe en expliquant la situation, puis en communiquant les réponses de son groupe aux questions posées.

Les élèves qui veulent poser d'autres questions ou manifester leur désaccord avec l'élève qui parle devront s'asseoir sur la chaise vide, poser leur question ou présenter leur argument, puis quitter la chaise.

À mesure que les élèves présentent les conclusions de leur groupe, apportez-leur des compléments d'information tirés des éléments de discussion ci-dessous.

Deuxième méthode : Jeu de rôles – « Au tribunal »

Au cours de cette activité, les élèves imaginent le déroulement de l'audience pour chaque étude de cas. Un tribunal est généralement composé d'une personne qui rend un jugement sur une plainte pour atteinte aux droits de la personne (appelée « requête »). Le tribunal peut obliger une personne ou une entreprise coupable de discrimination à dédommager la victime pour les pertes qu'elle a subies et à modifier la manière dont l'entreprise est gérée, afin de s'assurer que la discrimination ne se reproduira pas. La décision d'un tribunal est une décision judiciaire et peut donc être contestée en appel devant une instance supérieure. Pour plus de renseignements à ce sujet, reportez-vous à la partie « [Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#) » en annexe.

Les élèves, répartis en groupes de sept ou huit, choisissent l'une des études de cas et préparent des arguments pour établir s'il y a eu violation ou non du *Code*. Au sein de chaque groupe, les élèves devront décider qui jouera les différents rôles :

- la ou les personnes ayant déposé une plainte (le plaignant/la plaignante/les plaignants)
- la ou les personnes accusées de discrimination et dont le nom est cité dans la requête (l'intimé/l'intimée/les intimés)
- l'avocat, l'avocate ou les avocats du ou des plaignants
- l'avocat, l'avocate ou les avocats de l'intimé ou des intimés
- les témoins pour l'une et l'autre partie
- le vice-président, la vice-présidente ou l'arbitre (c'est-à-dire la personne qui dirige l'audience).

Lorsque chaque groupe d'élèves a préparé ses arguments, transformez la classe en « salle d'audience ». Chaque élève devrait avoir un rôle à jouer dans chacun des cas mis en scène. Encouragez les élèves à jouer tour à tour autant de rôles que possible.

- Le vice-président, la vice-présidente ou l'arbitre se présente et présente les différentes parties/
- Ensuite, le vice-président ou la vice-présidente énonce les règles de base.
- Le plaignant ou son avocat expose les problèmes rencontrés.
- L'intimé ou son avocat expose leurs problèmes.
- Les deux parties présentent des éléments de preuve et posent leurs questions à l'autre partie.
- Le vice-président, la vice-présidente ou l'arbitre prend connaissance des faits, applique le *Code* ou la jurisprudence et prend une décision.

Comparez les conclusions des élèves avec les décisions effectivement rendues, qui sont présentées dans les éléments de discussion ci-dessous.

Étude de cas n° 1 : Darlene

Ce cas de figure est basé sur une affaire réelle d'atteinte aux droits de la personne, *Noffke c. McClaskin Hot House*.

Après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires à la fin de la 12^e année, Darlene a trouvé un emploi chez un pépiniériste, grâce à un programme gouvernemental. Son travail consistait à aider Monsieur M., le propriétaire, à s'occuper des plantes et des arbustes, à prendre des commandes et à servir la clientèle.

La première évaluation du travail de Darlene montre que Monsieur M. pensait qu'elle exécutait extrêmement bien toutes les fonctions de son emploi. De toute évidence, Darlene aimait son travail.

Au cours des trois mois suivants, le comportement de Monsieur M. vis-à-vis de Darlene a commencé à changer. Lorsque les deux travaillaient ensemble, il posait souvent ses mains sur ses épaules ou sur ses hanches et se penchait très près d'elle. Chaque fois

que cela se produisait, Darlene se détournait rapidement de lui. Monsieur M. a ensuite commencé à faire des remarques embarrassantes au sujet de son épouse, disant qu'elle ne l'intéressait plus et qu'il avait besoin d'une autre femme pour le « satisfaire ».

Darlene n'a rien fait pour provoquer les remarques ou les gestes de Monsieur M., mais elle n'a rien dit non plus pour y mettre fin. Cependant, elle devenait de plus en plus mal à l'aise vis-à-vis de son patron et elle essayait de l'éviter autant que possible. Un jour, Monsieur M. lui a demandé de l'embrasser. Lorsqu'elle a refusé, Monsieur M. lui a dit : « Je sais ce qui te dérange. Tu as peur que ça puisse te plaire. » Quelques jours plus tard, Monsieur M. lui a proposé de venir à son appartement et de coucher avec lui. Darlene a refusé catégoriquement, disant qu'elle était engagée dans une relation sérieuse avec son petit ami. Son patron lui a redemandé à plusieurs reprises de venir chez lui.

En juin, Monsieur M. a renvoyé Darlene, en disant qu'il n'avait plus de travail pour elle, alors que le mois de juin est le mois de l'année le plus chargé pour le pépiniériste.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Le pépiniériste a-t-il violé le *Code des droits de la personne*? Si oui, de quelle manière?
2. Comme se fait-il que Darlene n'ait rien dit dès qu'elle a commencé à se sentir mal à l'aise face au comportement de son patron?
3. Compte tenu de la situation, Darlene était-elle obligée de dire quelque chose à son patron pour lui faire comprendre qu'il risquait d'enfreindre le *Code*?
4. Le licenciement de Darlene est-il un facteur à prendre en compte pour déterminer s'il y a eu atteinte à ses droits?

Éléments de discussion :

Y a-t-il eu violation du *Code des droits de la personne* de l'Ontario? Oui, tout à fait. L'employeur a fait preuve de harcèlement sexuel envers Darlene. Il l'a en effet touchée à plusieurs reprises. Il lui a dit que son épouse ne l'intéressait plus et qu'il avait besoin d'une autre femme. Il a demandé à Darlene de le rejoindre à son appartement et de coucher avec lui.

Comme se fait-il que Darlene n'ait rien dit dès qu'elle a commencé à se sentir mal à l'aise face au comportement de son patron? Elle était peut-être trop effrayée ou trop timide, elle ne savait pas comment faire pour empêcher son patron de continuer ou elle ne voulait peut-être pas perdre son emploi. Une personne peut ressentir ces différents sentiments lorsqu'elle est harcelée par quelqu'un qui a plus de pouvoir qu'elle, comme un patron, un propriétaire, un enseignant, etc.

Darlene était-elle obligée de dire quelque chose à son employeur pour lui faire comprendre qu'il violait le *Code*? Non. Le *Code* reconnaît que certaines formes de harcèlement sont très souvent considérées comme importunes et non souhaitées. De plus, certaines personnes coupables de harcèlement pensent qu'elles ne seront pas

punies. C'est pourquoi la définition de harcèlement dans le *Code* comprend les mots « devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Le simple fait que Darlene se retire lorsque son employeur l'a touchée était suffisant pour lui faire comprendre que ses gestes n'étaient pas les bienvenus. Nous pouvons indiquer qu'un geste ou une action ne sont pas bienvenus par la façon dont nous réagissons, comme en nous détournant de la personne en question ou en lui disant clairement d'arrêter.

Le licenciement de Darlene est-il un facteur à prendre en compte pour déterminer s'il y a eu atteinte à ses droits? Oui. L'employeur a violé le *Code* une deuxième fois parce qu'il l'a renvoyée après qu'elle a refusé ses avances sexuelles. C'est ce qu'on appelle des « représailles ». Pour quelle autre raison l'aurait-il renvoyée, alors qu'elle faisait bien son travail et que l'entreprise connaissait la période la plus active de l'année? Il y a violation du *Code* lorsque quelqu'un dans une position d'autorité pénalise ou menace un employé parce que celui-ci a rejeté une demande de nature sexuelle. Il est possible de conclure à une discrimination si la décision de licencier l'employé est motivée, même partiellement, par une discrimination fondée sur un motif du *Code*.

Dans sa décision, le Tribunal des droits de la personne a condamné le pépiniériste à verser 2 750 dollars à Darlene pour souffrance psychologique et 240 dollars pour perte de salaire. Il a également ordonné au pépiniériste d'afficher une copie du *Code* dans son entreprise et d'informer la Commission ontarienne des droits de la personne (qui surveillait, à l'époque, les règlements à l'amiable et les décisions) de tout licenciement d'une employée intervenant dans les deux années suivant sa décision.

La présence dans le *Code* d'une disposition spécifique au harcèlement sexuel montre que de nombreuses plaintes portent sur un harcèlement de nature sexuelle, commis par une personne dans une position d'autorité.

Le harcèlement sexuel ne concerne pas toujours un homme et une femme. Il peut aussi se produire entre deux hommes ou deux femmes, tout comme il peut être exercé par une femme envers un homme.

Étude de cas n° 2 : Paramvir

Il s'agit d'un cas réel, *Pandori c. Peel Board of Education*.

Face à une montée de la violence dans les écoles, un conseil scolaire a adopté une politique interdisant le port d'armes à l'école. Le printemps suivant, l'administration scolaire a appris que Paramvir, un sikh khalsa, portait un kirpan pour aller en classe. L'école voulait faire appliquer sa politique interdisant le port d'armes.

Plus de 10 p. 100 des quelque 250 000 sikhs vivant au Canada sont des sikhs khalsa, c'est-à-dire des sikhs qui ont célébré la cérémonie d'Amrit Sanskar, qui symbolise leur baptême spirituel. L'une des obligations des sikhs khalsa est de porter en permanence le kirpan, un objet religieux qui symbolise leur engagement spirituel envers la loi et la moralité, la justice et l'ordre. Un kirpan est un poignard en fer, rangé et solidement attaché dans une gaine, qui se porte généralement sous un vêtement.

Après de longues discussions avec la famille de Paramvir et différents organismes sikhs, le conseil scolaire a révisé sa politique sur les armes : les élèves sikhs n'auraient désormais plus le droit de porter le kirpan à l'école; ils pourraient seulement porter une imitation de kirpan, à condition qu'elle ne comporte pas de lame de métal et qu'elle ne puisse donc pas servir d'arme.

Un enseignant sikh a porté l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne. Lors de l'audience, il a expliqué que les sikhs khalsa devaient en permanence porter un kirpan en fer ou en acier afin de respecter leurs vœux sacrés. Il a aussi indiqué que même si le kirpan avait l'air d'être une arme, il n'avait jamais servi d'arme au Canada. Enfin, il a avancé que d'autres conseils scolaires n'avaient aucune politique limitant le port du kirpan.

Le conseil scolaire, pour sa part, a présenté les arguments suivants :

- l'éducation n'est pas un service régi par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et relève plutôt de la *Loi sur l'éducation*
- le kirpan peut être dangereux, parce qu'il ressemble à une arme et qu'il peut servir d'arme
- d'autres personnes peuvent considérer le port du kirpan comme une incitation à la violence.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Le *Code* l'emporte-t-il sur la *Loi sur l'éducation*?
2. La politique sur les armes était-elle discriminatoire envers les sikhs khalsa? Pourquoi?
3. Cette politique était-elle raisonnable? À votre avis, comment le conseil scolaire pourrait-il tenir compte des besoins des sikhs khalsa sans subir de préjudice injustifié, et notamment sans mettre en danger les élèves et le personnel de l'école?

Éléments de discussion :

Est-ce que le *Code* l'emporte sur la *Loi sur l'éducation*? Oui. S'appuyant sur le paragraphe 47.2 du *Code* qui prévoit les cas de figure dans lesquels celui-ci prévaut sur d'autres lois, y compris la *Loi sur l'éducation*, le Tribunal des droits de la personne a conclu que l'éducation était un service en vertu du *Code*. Un conseil scolaire peut seulement faire valoir les droits garantis par la *Loi sur l'éducation* si ces droits ne sont pas contraires au *Code* ou à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

La politique sur les armes est-elle discriminatoire envers les sikhs khalsa? Oui. À première vue, la politique sur les armes porte atteinte à leurs droits. Certes, ils peuvent fréquenter l'école, mais ils ne peuvent pas remplir l'une des exigences fondamentales de leur religion. Pourtant, le fait de demander à une personne de choisir entre, d'une part, l'école ou un emploi et, de l'autre, sa religion constitue une forme de discrimination. Les associations de sikhs au Canada et les hautes autorités sikhes en Inde ont confirmé l'argument selon lequel le kirpan doit être en fer ou en acier et porté en permanence.

La politique était-elle discriminatoire? Le conseil scolaire peut-il prouver que le fait de permettre aux sikhs de pratiquer leur religion (et donc de porter le kirpan) causerait un préjudice injustifié pour l'école? Est-ce que cela menacerait considérablement la sécurité des élèves?

Le Tribunal des droits de la personne a basé sa décision sur les principaux éléments suivants :

- Il n'existe pas la moindre preuve d'un incident au cours duquel un sikh khalsa avait fait un mauvais usage de son kirpan dans une école canadienne.
- La ressemblance entre le kirpan et une arme n'est pas un argument pertinent, surtout lorsque le kirpan est porté solidement attaché sous un vêtement.
- Certes, d'autres personnes peuvent voler un kirpan pour s'en servir d'arme. Néanmoins, une personne ayant l'intention de commettre une agression peut très bien se procurer d'autres objets pouvant servir d'armes dans l'école même, comme des tournevis, des couteaux, des fourchettes ou des bâtons de baseball.

Dans sa décision, le Tribunal des droits de la personne a jugé qu'il était inacceptable de priver les sikhs de leurs droits pour contrôler des personnes non sikhes qui pourraient avoir un comportement violent, compte tenu des autres mesures possibles pour freiner la violence dans les écoles.

Le Tribunal a conclu que le conseil scolaire n'avait pas prouvé qu'il subirait un préjudice injustifié et lui a ordonné de retirer la disposition sur le port du kirpan de sa politique sur les armes. Il a donc reconnu aux sikhs khalsa le droit de porter le kirpan dans les écoles.

Cependant, afin de tenir compte des préoccupations des deux parties, le Tribunal a indiqué que les kirpans devraient être d'une longueur raisonnable, portés sous les vêtements et bien attachés, afin qu'il soit difficile de les sortir de leur gaine. De plus, les directrices et directeurs d'école auront le droit d'interdire le port du kirpan à toute personne qui en ferait un mauvais usage.

Étude de cas n° 3 : Danté

Après avoir cherché pendant plusieurs mois un travail de fin de semaine, Danté, un jeune homme noir, a finalement obtenu une entrevue avec le propriétaire d'une station-service très fréquentée, qui fait aussi office de lave-auto. Le propriétaire semblait hésiter à l'embaucher, mais Danté a réussi à le convaincre de lui donner sa chance. Le propriétaire lui a donc offert l'emploi, en lui disant qu'il travaillerait seulement les fins de semaine, avec une équipe de sept autres jeunes gens, tous des étudiants de la région. Le superviseur lui apprendrait à se servir des machines pour laver les voitures.

Pour le premier jour de travail de Danté, le superviseur a seulement passé quelques minutes à lui expliquer le fonctionnement des machines. Danté a donc regardé ce que les autres jeunes gens faisaient, mais ceux-ci ne l'aidaient pas beaucoup lorsqu'il leur posait des questions.

Au cours des fins de semaine suivantes, Danté s'est concentré sur son travail, mais à cause de certains incidents, il s'est retrouvé de plus en plus isolé. Quelques-uns de ses collègues l'ont invité à se joindre à eux à l'heure du déjeuner ou pendant les pauses, mais d'autres n'arrêtaient pas de lui lancer des plaisanteries racistes, souvent assez fort pour que le superviseur les entende. Un jour, Danté a entendu le superviseur dire que c'était à cause des Noirs qu'il y avait de plus en plus de violence dans la collectivité. Cette déclaration a encouragé certains employés, qui avaient pourtant déjeuné avec Danté à plusieurs reprises, à se moquer eux aussi des personnes de race noire. Quand ses collègues lui jetaient des regards en racontant leurs plaisanteries, Danté se levait et s'éloignait d'eux.

Un samedi après-midi, alors qu'il y avait beaucoup de monde au lave-auto, plusieurs machines de lavage sont tombées en panne, parce que quelqu'un les avait laissées surchauffer. Danté avait travaillé sur ces machines jusqu'à sa pause, quand un autre travailleur l'a remplacé. La panne s'est produite un peu plus tard.

Le superviseur, furieux, a accusé Danté de négligence. Danté a répondu qu'il pensait que les machines fonctionnaient bien quand il s'est arrêté pour sa pause. Il a répété que la panne n'était pas de sa faute, mais le superviseur l'a renvoyé. Danté pense qu'il a été victime de discrimination parce qu'il est noir, alors que les autres travailleurs et les responsables sont blancs.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Le superviseur avait-il une bonne raison de licencier Danté? Pourquoi?
2. Quels facteurs un tribunal des droits de la personne prendrait-il en compte?

Éléments de discussion :

Le superviseur avait-il une bonne raison de licencier Danté? Non, probablement pas. Le superviseur aurait du mal à prouver que Danté était responsable de la défaillance des machines, puisqu'il était déjà parti pour sa pause. Il n'est pas clair non plus si tout ou partie de la responsabilité était attribuable à un autre employé.

Danté pense qu'il a été renvoyé parce qu'il est noir. Quels autres facteurs faudrait-il prendre en compte dans le cadre d'une audience d'un tribunal des droits de la personne? Le propriétaire a promis à Danté que le superviseur lui apprendrait à se servir des machines, mais le superviseur ne lui a donné que quelques minutes d'explications. Pourquoi? Est-il possible que le superviseur ne veuille pas travailler avec Danté? Est-ce que le propriétaire s'en était douté et avait ainsi hésité à embaucher Danté?

Danté a entendu le superviseur dire que c'était à cause des Noirs qu'il y avait de plus en plus de violence dans la collectivité. Est-ce que Danté pouvait raisonnablement s'attendre à un traitement égal de la part d'un superviseur qui a ce genre d'attitude? Le superviseur a aussi contribué au harcèlement subi par Danté et à la création d'une atmosphère empoisonnée en échangeant des plaisanteries racistes avec les collègues de Danté.

De plus, certains des collègues de Danté se comportaient comme s'il n'existait pas et l'ont écarté du groupe, ce qui a aussi pu renforcer le harcèlement. Leur attitude et l'existence d'une atmosphère empoisonnée constituaient une forme de discrimination.

L'audience tenue par un tribunal permettrait de déterminer si le licenciement de Danté était, en partie du moins, dû au fait que le superviseur pratiquait à son égard une discrimination fondée sur la race. En effet, si le tribunal juge que la discrimination a joué un rôle, même partiel, dans la décision de l'employeur, alors celui-ci a bel et bien enfreint le *Code*.

Étude de cas n° 4 : Tammy

Cette affaire, appelée *Youth Bowling Council c. McLeod*, a d'abord été entendue par un tribunal, avant d'être portée en appel devant la Cour divisionnaire, qui a rejeté l'appel. La décision de la Cour divisionnaire a ensuite été confirmée par la Cour d'appel de l'Ontario.

Tammy, âgée de 11 ans, jouait aux quilles depuis déjà cinq ans dans sa ligue récréative locale. Elle s'est qualifiée, avec plusieurs autres jeunes, pour participer à une compétition provinciale parrainée par le Youth Bowling Council.

Tammy est atteinte de paralysie cérébrale et utilise un fauteuil roulant, mais elle peut réaliser et coordonner quelques mouvements. Son père lui a construit une rampe en bois pour qu'elle puisse jouer aux quilles. Tammy pose le haut de la rampe sur ses genoux, puis elle l'aligne sur les quilles et fait rouler la boule sur la rampe.

Juste avant la compétition, le Youth Bowling Council a décidé que Tammy ne pouvait pas y participer. Bien que les règles de ce conseil autorisent les personnes handicapées à utiliser des accessoires spéciaux pour les aider à jouer aux quilles (à condition que ces accessoires n'ajoutent pas de la puissance ou de la vitesse à la boule), elles interdisent l'emploi de ces accessoires en compétition.

L'affaire a été portée devant le Tribunal des droits de la personne, puis devant la Cour suprême de l'Ontario. Le Youth Bowling Council a indiqué qu'il n'avait pas violé les droits garantis à Tammy par le *Code*, parce que Tammy ne pouvait pas effectuer les gestes essentiels du jeu de quilles, c'est-à-dire lancer la boule manuellement. L'organisme a également affirmé que l'emploi d'accessoires spéciaux fausserait la compétition, parce qu'elle ne reposerait plus sur des compétences communes à tous les concurrents.

Les avocats de Tammy ont insisté sur le fait que Tammy jouait bien aux quilles, puisqu'elle utilisait la boule pour les abattre. Ils ont aussi indiqué que le Youth Bowling Council devait, en vertu du *Code*, tenir compte de ses besoins en la laissant utiliser sa rampe. Les tests de vitesse et de précision ont montré que Tammy n'avait aucun avantage sur les autres joueuses ou joueurs. Sa boule ne pouvait pas atteindre la vitesse suffisante pour obtenir les meilleurs résultats et son lancer n'avait qu'une précision moyenne.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Tammy était-elle capable d'exécuter les gestes essentiels du jeu de quilles? Est-ce que ce facteur devrait être pris en considération pour déterminer s'il y a eu violation du *Code*?
2. Est-ce que le Youth Bowling Council devrait tenir compte des besoins de Tammy (en lui permettant, par exemple, d'utiliser sa rampe pour participer à des compétitions?)
3. Le Youth Bowling Council subirait-il un préjudice injustifié s'il autorisait Tammy à se servir de sa rampe en compétition? Est-ce que cela changerait trop la nature du sport? Justifiez votre réponse.

Éléments de discussion :

Cette affaire, appelée *Youth Bowling Council c. McLeod*, a été entendue par un tribunal, avant d'être portée en appel devant la Cour divisionnaire, qui a rejeté l'appel. La décision de la Cour divisionnaire a ensuite été confirmée par la Cour d'appel de l'Ontario.

Voici le cœur du problème : Tammy était-elle capable d'exécuter les gestes essentiels du jeu de quilles, et est-ce que ce facteur devrait être pris en considération pour déterminer s'il y a eu violation du *Code*?

La Cour a reconnu que le fait de tenir et de lancer la boule manuellement constituait un critère essentiel du jeu de quilles. Puisque Tammy avait besoin d'une rampe pour lancer la boule, elle n'était pas capable d'accomplir le geste essentiel du jeu.

Le Youth Bowling Council était-il dans l'obligation de tenir compte des besoins de Tammy, qui ne pouvait pas accomplir l'un des gestes essentiels du jeu sans une rampe? « Oui », a répondu le tribunal. En effet, la règle selon laquelle la boule doit être lancée manuellement a un effet défavorable sur de nombreuses personnes ayant le même handicap que Tammy ou un autre handicap à la main ou au bras.

D'après le *Code*, un organisme doit tenir compte des besoins d'une personne qui, en raison d'un handicap, ne peut pas satisfaire à certaines exigences essentielles, à moins de pouvoir prouver que cela causerait un préjudice injustifié.

Est-ce que les mesures d'adaptation nécessaires pour permettre à Tammy de participer à des compétitions causeraient un préjudice injustifié? La Cour a décidé que non, et ce, pour plusieurs raisons. Le fait d'autoriser Tammy à utiliser la rampe ne lui donnerait aucun avantage injuste sur les autres joueuses et joueurs, comme cela a été confirmé par des tests. Le Youth Bowling Council a souligné que tous les concurrents devaient avoir les mêmes aptitudes, mais il n'a rien dit sur d'autres différences, comme la taille, le poids ou la maturité, qui influent aussi sur les habiletés des joueurs.

La Cour a rejeté l'argument selon lequel des accessoires spéciaux peuvent être permis pour les jeux de quilles récréatifs, mais interdits pour les compétitions.

Était-ce juste de permettre aux personnes handicapées de participer à des jeux de quilles récréatifs, mais pas aux compétitions, alors que les mesures d'adaptation nécessaires pour leur permettre de jouer ne leur donnaient aucun avantage sur les autres? Comme l'a rappelé le tribunal, tous les joueurs jouent pour gagner, qu'ils participent à des jeux récréatifs ou à des compétitions, et tout le monde devrait avoir le droit de participer à ces deux types d'activités.

La Cour a confirmé la décision du tribunal selon laquelle Tammy avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur son handicap. Elle a ordonné au Youth Bowling Council d'autoriser Tammy à utiliser sa rampe durant les compétitions. Cela permet ainsi à toutes les personnes handicapées qui voudraient jouer aux quilles d'utiliser des accessoires spéciaux, dans la mesure où ces derniers n'ajoutent aucune puissance ni aucune vitesse à la boule.

Étude de cas n° 5 : Kyle

Ce cas de figure est basé sur l'affaire *Kyle Maclean c. The Barking Frog*.

Kyle est un jeune homme qui s'est rendu au Barking Frog, un bar situé à London, en Ontario, pour participer à une « soirée pour les filles » (Ladies' Night). Dans tout l'Ontario (et même dans tout le Canada et dans certaines régions des États-Unis), les bars organisent régulièrement des « soirées pour les filles » : les femmes accèdent ainsi au bar soit gratuitement, soit en payant un droit d'entrée moins élevé que les hommes, ou bénéficient d'un rabais sur les boissons qu'elles consomment. Ce genre de soirées est une pratique courante en Ontario et ailleurs depuis plusieurs décennies.

Kyle s'est rendu au Barking Frog, où le videur lui a indiqué que le droit d'entrée était de 20 dollars pour les hommes et de seulement 10 dollars pour les femmes du groupe.

Kyle a porté plainte pour atteinte des droits de la personne, affirmant que les différents droits d'entrée constituaient une discrimination fondée sur le sexe.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Kyle a-t-il été victime de discrimination? Si oui, de quel type de discrimination?
2. Quels facteurs faudrait-il prendre en considération pour déterminer s'il y a eu violation du *Code*?
3. En quoi l'égalité réelle est-elle différente de l'égalité formelle?

Éléments de discussion :

Au tribunal, l'arbitre a expliqué que le *Code des droits de la personne* de l'Ontario vise à atteindre l'égalité réelle, plutôt que l'égalité formelle. L'égalité réelle reconnaît que certaines différences de traitement ne mènent pas toutes à une discrimination réelle en vertu du *Code*. Le tribunal a souligné le fait que, dans le contexte social et culturel de l'Ontario, l'organisation d'une soirée pour les filles ne pouvait pas être considérée comme discriminatoire envers les hommes [voir *Ontario (Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées) c. Tranchemontagne*, 2010 ONCA 593 (CanLII), par. 77 à 91].

De quel type de discrimination Kyle se dit-il être victime? Il affirme faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. D'après lui, l'existence de plusieurs droits d'entrée en fonction du sexe des personnes constitue une atteinte à son droit de ne pas subir de discrimination dans les services.

Kyle a indiqué au tribunal qu'en faisant payer aux hommes un droit d'entrée deux fois plus élevé qu'aux femmes, le Barking Frog a soutenu l'idée que les hommes sont moins dignes que les femmes. Il a également avancé que l'existence d'un droit d'entrée plus élevé pour les hommes les dissuade d'entrer dans le bar. Le tribunal n'a accepté aucun de ces arguments, soulignant que les hommes occupent une place privilégiée dans notre société.

Le tribunal a toutefois constaté que Kyle avait peut-être eu le sentiment que l'écart entre les droits d'entrée paraissait injuste. Cependant, bien qu'une chose soit injuste pour le sentiment général, elle n'est pas nécessairement discriminatoire au sens de la législation sur les droits de la personne. Le tribunal a donc rejeté l'affaire, affirmant que les soirées pour les filles ou l'instauration d'un droit d'entrée inférieur pour les femmes ne sont pas discriminatoires envers les hommes.

Dans ce cas de figure, existe-t-il des règles et des conditions différentes pour les hommes et les femmes dans les services? La différence de traitement est-elle justifiée? Êtes-vous d'accord avec la décision de l'arbitre de rejeter la requête?

Étude de cas n° 6 : Rita

Rita et sa famille ont quitté une collectivité éloignée pour venir s'installer à la ville en plein milieu de l'année scolaire. En moins d'une semaine, Rita s'est inscrite à l'école secondaire de son nouveau quartier où elle a commencé à suivre des cours. Elle faisait le chemin entre l'école et sa maison en autobus scolaire.

Au bout de deux semaines, Rita commençait à s'habituer à ses cours. Elle était toutefois un peu inquiète vis-à-vis de son cours d'histoire. Lors du premier cours, son enseignante d'histoire lui avait fait comprendre qu'elle avait beaucoup de retard à rattraper si elle voulait obtenir un crédit.

La semaine suivante, un groupe d'élèves a fait un exposé sur le voyage de Christophe Colomb vers le « Nouveau Monde » en 1492. Une discussion animée a eu lieu, et des textes et des dessins représentant l'arrivée de Colomb dans différents territoires ont été distribués à la classe. Plusieurs de ces textes parlaient des « sauvages » et des « Peaux-Rouges » contre lesquels les colons devaient se battre pour s'installer dans le Nouveau Monde.

Rita, qui est une Indienne crie, a été choquée que l'enseignante ne remette pas en question la représentation des Autochtones donnée dans cet exposé. Elle est donc allée la voir le lendemain, avant le cours, pour lui en parler. Au début du cours, l'enseignante a annoncé à la classe que l'exposé sur Christophe Colomb avait dérangé Rita. Elle s'est ensuite tournée vers Rita pour lui demander de donner sa version de la « découverte de Colomb » du point de vue des Autochtones.

Surprise, Rita a présenté plusieurs arguments de façon hésitante, mais elle s'est vite rassise parce que plusieurs élèves ont commencé à ricaner. Plus tard, dans l'autobus qui la ramenait à la maison, plusieurs jeunes se sont moqués d'elle, disant que si elle n'aimait pas la façon dont on lui enseignait l'histoire, elle n'avait qu'à abandonner l'école. Elle a tourné la tête et fait mine de les ignorer. Le lendemain, les élèves ont continué à se moquer d'elle dans les couloirs. À l'heure du déjeuner, elle s'est aperçue que quelqu'un avait gribouillé les mots « partie à la chasse » sur la porte de son casier. Encore une fois, elle a essayé de ne pas prêter attention aux élèves autour d'elle.

Rita a parlé de ces incidents à ses parents. Ils ont téléphoné à la directrice de l'école, qui leur a répondu qu'elle « passerait un savon » aux élèves responsables. Elle a aussi suggéré que Rita fasse plus d'efforts pour s'intégrer à la classe et s'entendre avec ses camarades.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Qu'aurait dû faire l'enseignante quand Rita lui a parlé de ce qui l'avait dérangée dans l'exposé sur Christophe Colomb?
2. La directrice de l'école aurait-elle dû prendre d'autres mesures?

Éléments de discussion :

Qu'aurait dû faire l'enseignante quand Rita lui a parlé de ce qui l'avait dérangée dans l'exposé présenté en classe? Ce genre de situation devrait de moins en moins se produire, à mesure que les programmes scolaires reflètent mieux la question de la diversité. L'exposé des élèves présentait un point de vue très ethnocentrique des événements liés au voyage de Christophe Colomb. De toute évidence, la colonisation de l'Amérique du Nord n'a pas été vécue de la même façon par les peuples autochtones que par les personnes venues d'Europe.

L'enseignante a été très injuste en demandant à Rita de présenter le « point de vue des Autochtones ». Elle supposait que Rita pouvait parler au nom de tous les Autochtones et par cette attitude, elle a appliqué un stéréotype. Par ailleurs, elle laissait entendre que ce n'était pas son rôle de veiller à donner une vision équilibrée de la question.

Lorsqu'elle a demandé aux élèves de préparer l'exposé, ou lorsque Rita a soulevé ses objections, l'enseignante aurait pu prendre l'une des mesures suivantes pour prévenir la situation qui s'est produite :

- demander à la classe de discuter des événements de 1492 du point de vue de Christophe Colomb et du point de vue des peuples autochtones d'Amérique
- parler d'autres événements similaires dans l'histoire de l'humanité et demander aux élèves de considérer aussi bien le point de vue des « envahisseurs » que des « envahis ».

L'une de ces mesures aurait permis d'éviter que Rita se retrouve isolée et se sente différente à cause de son ascendance autochtone. En s'adressant uniquement à Rita, l'enseignante a ouvert la voie du harcèlement et de l'intimidation qui ont suivi.

Qu'est-ce que la directrice de l'école aurait dû faire? L'école doit offrir à tous les élèves un milieu d'apprentissage libre de tout harcèlement et de toute discrimination. La directrice aurait dû prendre l'affaire très au sérieux et veiller à ce que tout le monde comprenne que ce type de comportement ne serait pas toléré à l'école.

Or, si la directrice décide de punir les élèves coupables, elle risque de rendre la situation encore plus difficile pour Rita, car les élèves punis pourraient penser que leur punition est de sa faute. Rita pourrait alors faire l'objet de railleries pour avoir semé la zizanie, en plus des actes de racisme qu'elle subit déjà.

La directrice devrait organiser une séance d'information pour parler des questions de diversité, d'équité et de droits de la personne avec l'ensemble des élèves et du personnel enseignant. L'école devrait aussi prendre des mesures pour aider toutes les personnes qui fréquentent l'école à mieux apprécier la culture autochtone, par exemple en demandant aux élèves de lire certains textes, en projetant des vidéos, en invitant certaines personnalités à l'école, etc.

Si Rita continue d'être harcelée, la directrice ou l'enseignante devront peut-être prendre des mesures disciplinaires.

Étude de cas n° 7 : Cindy

Ce cas de figure s'inspire de l'affaire *Cameron c. Nel-Gor Castle Nursing Home*, qui a été soumise à un tribunal, puis portée en appel devant la Cour divisionnaire.

Cindy, âgée de 19 ans, a posé sa candidature pour un poste d'aide-infirmière dans une maison de soins infirmiers. Elle a déjà eu un emploi à temps partiel comme assistante d'une institutrice de maternelle et elle s'est également occupée d'enfants handicapés physiques et mentaux quand elle était à l'école secondaire. Pendant sa première entrevue, l'administratrice adjointe de la maison de soins infirmiers a dit à Cindy qu'elle était une candidate idéale et qu'elle serait très probablement embauchée.

La maison de soins infirmiers a demandé à Cindy de passer au préalable un examen médical auprès de son médecin de famille. Le médecin a confirmé que Cindy serait tout à fait capable de soulever des personnes malades.

La recruteuse qu'elle a rencontrée lors de la deuxième entrevue a étudié les résultats de son examen médical et s'est aperçue que Cindy avait un problème à la main. Au cours de la première entrevue, l'administratrice adjointe ne s'était pas rendu compte que l'index, le majeur et l'annulaire de la main gauche de Cindy étaient beaucoup plus courts que chez la plupart des gens. À partir de ce moment-là, la recruteuse et une autre directrice des soins infirmiers ont longuement parlé du handicap de Cindy et des exigences de l'emploi. Bien qu'elles aient toutes les deux très envie d'embaucher Cindy, elles ne la croyaient pas capable de tenir correctement les malades pour les soulever.

Cindy leur a indiqué qu'elle pourrait parfaitement exécuter les fonctions liées au poste et qu'elle avait déjà effectué des tâches semblables avec des enfants handicapés, mais elle n'a pas été embauchée.

Questions pour amorcer la discussion :

1. La recruteuse avait-elle de bonnes raisons de croire que Cindy ne serait pas capable de faire son travail?
2. Sur quoi la recruteuse s'est-elle basée pour décider que Cindy ne pourrait pas satisfaire une exigence professionnelle établie de bonne foi?

Éléments de discussion :

À votre avis, quelle décision la recruteuse et la directrice des soins infirmiers auraient-elles dû prendre, et pourquoi? Sur quoi les responsables de la maison de soins se sont-ils basés pour évaluer les capacités physiques de Cindy? Avaient-elles de bonnes raisons de croire que Cindy ne pourrait pas faire son travail comme il faut?

Il semble que l'administratrice et la directrice pensaient bien faire, compte tenu de leur expérience en matière de médecine et de soins infirmiers. Leur décision était toutefois en contradiction avec l'évaluation du médecin et le jugement que Cindy portait sur ses propres compétences. Cindy avait déjà fait un travail similaire par le passé et elle s'estimait capable de satisfaire aux exigences du poste.

L'idée que Cindy ne pourrait pas effectuer les tâches essentielles de l'emploi était fondée sur l'« impression » subjective qu'elle ne serait pas capable de soulever les malades.

L'administratrice n'a pas appelé le médecin de Cindy, ni demandé à celle-ci de passer un test pour établir si elle pouvait ou non accomplir les tâches essentielles de l'emploi.

Le tribunal a conclu qu'une « impression » était par nature subjective et que les personnes accusées de discrimination devaient justifier leur décision de façon objective, en présentant soit des faits, soit des preuves confirmant que l'incapacité présumée de Cindy l'empêcherait de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi.

Même si les responsables de la maison de soins infirmiers ont pris leur décision de bonne foi, sans vouloir faire de la discrimination, cette décision a toutefois eu un effet discriminatoire sur Cindy.

Étude de cas n° 8 : Maria

Cette étude de cas est basée sur l'affaire *Maria Vanderputten c. Seydaco Packaging Corp. et Gerry Sanvido* (n^{os} 2, 3 et 4). Dans cette affaire, les avocats de la plaignante ont exposé les problèmes suivants :

1. La plaignante a été victime de harcèlement au travail et a été exposée à une atmosphère de travail empoisonnée.
2. Elle a été licenciée en raison de son identité sexuelle.

Lorsque Maria a commencé à travailler dans l'usine d'emballage Seydaco Packaging Corp., elle s'appelait Tony. Elle a été embauchée comme manœuvre le 24 août 2003. En 2008, elle a été admise en clinique d'identité sexuelle et a entamé une transition

sexuelle d'homme en femme. Elle a commencé le processus de changement de sexe et a suivi un traitement hormonal pour développer sa poitrine. Dans sa plainte, Maria a déclaré avoir été victime de harcèlement, d'une atmosphère de travail empoisonnée, d'un licenciement pour un motif illicite en vertu du *Code des droits de la personne*.

Maria a indiqué que Gerry, chef d'équipe et opérateur de machine, a largement contribué au harcèlement dont elle a été victime et à l'incident qui a mené à son licenciement. L'usine d'emballage a répondu que les événements décrits par Maria n'ont jamais eu lieu. L'usine a insisté sur le fait qu'elle avait fourni à la plaignante un traitement approprié en décidant de la considérer comme un homme et de la traiter comme les autres hommes jusqu'à ce qu'elle présente des documents médicaux ou juridiques confirmant qu'elle était devenue une femme. Les responsables de l'usine ont affirmé l'avoir licenciée à cause de son comportement colérique, de ses actes d'insubordination et de son implication dans plusieurs conflits dont elle serait à l'origine.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Selon vous, de quelles façons Maria a-t-elle été victime de discrimination dans son travail?
2. À votre avis, quelles seraient les raisons données par le superviseur pour licencier Maria? Que pensez-vous de ces raisons?
3. Selon vous, quelles réparations Maria devrait-elle obtenir du fait d'avoir été victime de discrimination?

Éléments de discussion :

Atmosphère de travail empoisonnée : Maria a indiqué que les éléments suivants avaient contribué à la création d'une atmosphère de travail empoisonnée :

- Ses collègues lui lançaient des remarques désobligeantes sur son identité sexuelle et elle était obligée de se changer dans le vestiaire des hommes.
- Le propriétaire de l'usine insistait pour que Maria soit traitée comme un homme à tous les égards jusqu'à son opération de changement de sexe, et lui a notamment imposé de se changer avec ses collègues masculins.
- Le propriétaire n'a pas cherché à examiner les accusations de harcèlement fondé sur le sexe et l'identité sexuelle, et n'a rien fait pour y apporter une réponse raisonnable.

L'arbitre a entendu des témoignages confirmant que, dans le passé, Maria avait souvent été en conflit avec ses collègues et qu'elle avait été sanctionnée pour avoir lancé une remarque raciste au travail au cours d'une dispute avec un collègue. À l'époque de la plainte, Maria s'habillait en femme avant d'enfiler la combinaison neutre que tous les employés étaient tenus de porter dans l'atelier. Par ailleurs, elle arrivait souvent au travail maquillée.

Harold, le directeur des opérations, a affirmé ne pas avoir été au courant de la transition sexuelle de Maria avant 2008, lorsque Maria a commencé à porter des vêtements féminins. Maria ne lui aurait jamais vraiment parlé de sa transition sexuelle. Elle ne lui aurait pas non plus demandé d'aménager son travail ou de revoir la politique de séparation des vestiaires en fonction du sexe des employés.

Sur son lieu de travail, Maria a été dévisagée, elle s'est fait pousser et bousculer et on lui a lancé des objets. D'après elle, certains employés avaient même reçu la consigne de l'éviter le plus possible et de ne pas l'aider dans son travail. Lorsqu'un collègue lui lançait des remarques désobligeantes, elle lui répondait en l'insultant.

L'arbitre a fait remarquer que Maria faisait bien son travail, mais qu'elle était souvent impliquée dans des conflits avec les autres employés. Elle a notamment fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir lancé une remarque raciste au cours d'une dispute avec un collègue et pour s'être fâchée avec d'autres employés de l'usine. Elle a été licenciée après avoir été sanctionnée pour ces incidents. Peu après, Harold a quitté l'usine et Maria a été réintégrée. En novembre 2007, elle a été suspendue sans salaire pendant une semaine pour s'être comportée de manière agressive : en effet, au cours d'une dispute, elle avait insulté l'un de ses collègues et lui avait jeté un bout de bois.

L'arbitre a toutefois souligné qu'avant son licenciement, Maria était exposée à une atmosphère de travail empoisonnée, parce qu'elle faisait l'objet de remarques harcelantes sur son identité sexuelle et qu'elle était obligée de se changer dans le vestiaire des hommes. Le chef d'équipe, Gerry, a joué un rôle important dans la création de cette atmosphère empoisonnée en exigeant que Maria soit traitée comme un homme à tous les égards. L'arbitre a donc estimé que le fait d'exiger que la plaignante soit traitée de la même façon que les hommes jusqu'à ce que sa transition soit complètement terminée constituait une forme de discrimination, car cela ne prenait en compte ni les besoins de la plaignante ni son identité.

Maria a obtenu la somme de 22 000 dollars en dommages et intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi, ainsi que des intérêts avant jugement et le montant des salaires qu'elle aurait perçus si elle avait conservé son emploi jusqu'au 11 janvier 2011.

L'arbitre a également ordonné à l'usine d'embaucher un spécialiste des droits de la personne chargé de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre des politiques de défense des droits de la personne et de lutte contre le harcèlement. Par ailleurs, tous les responsables de l'usine ont dû suivre une formation sur la législation relative aux droits de la personne et sur la façon de faire appliquer les dispositions des politiques contre le harcèlement.

Étude de cas n° 9 : Tawney

L'affaire *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commissions) c. BCGSEU* est souvent appelée « affaire Meiorin » ou « affaire des pompiers de Colombie-Britannique ». Même s'il s'agissait d'un grief à l'origine, cette affaire concerne tout de même les droits de la personne puisque, dans de nombreuses provinces, la législation sur le travail donne aux arbitres la responsabilité de faire appliquer les lois sur les droits de la personne dans des cas bien précis. [Pour l'Ontario, se reporter à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, alinéa 48 (12) j).] C'est la Cour suprême du Canada qui a finalement rendu une décision dans cette affaire, ce qui signifie que cette décision s'applique également en Ontario.

Tawney travaillait pour la province de Colombie-Britannique en tant que membre de l'équipe de pompiers forestiers d'une petite région de la province. Le travail de l'équipe consistait à lutter contre les incendies de forêt et à les éteindre lorsqu'ils étaient mineurs et pouvaient être facilement maîtrisés. Ses superviseurs jugeaient son travail satisfaisant et ne mettaient pas en doute sa capacité à accomplir son travail de manière sûre et efficace.

Trois ans après son embauche, le gouvernement a adopté une nouvelle série de tests d'évaluation de la condition physique des pompiers forestiers. Ces tests ont été établis après le dépôt d'un rapport d'enquête du coroner qui recommandait que, par mesure de sécurité, seuls les employés en bonne condition physique soient affectés en première ligne à la lutte contre les incendies de forêt. Ces tests exigeaient que les pompiers forestiers pèsent moins de 200 livres ou 100 kilos (avec leur matériel) et qu'ils effectuent une course, un exercice de flexion verticale des bras, ainsi qu'un exercice de portage de pompes et de tir de tuyaux dans des délais précis.

L'épreuve de la course visait à évaluer la condition aérobique des pompiers forestiers. Les pompiers devaient courir une distance de 2,5 kilomètres en 11 minutes. Après quatre essais, Tawney n'a pas réussi à satisfaire à la norme aérobique, ayant parcouru la distance requise en 11 minutes et 49,4 secondes, plutôt que dans le délai imposé de 11 minutes. Elle a donc été licenciée.

Le syndicat de Tawney a déposé un grief en son nom, jugeant que le test était discriminatoire envers les femmes.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Que pensez-vous de l'idée d'adopter des normes différentes pour les hommes et pour les femmes?
2. Le test constituait-il selon vous une méthode équitable pour évaluer la capacité d'un pompier de faire son travail?
3. Si le temps de parcours de Tawney, bien qu'inférieur à la norme, avait été jugé acceptable, cela aurait-il signifié que Tawney aurait été favorisée par rapport aux hommes?

Éléments de discussion :

Les preuves apportées lors des audiences ont démontré qu'en raison de différences physiologiques, la plupart des femmes ont une capacité aérobique moindre que la plupart des hommes. Contrairement aux hommes, la majorité des femmes sont incapables, même en s'entraînant, d'accroître leur capacité aérobique d'une manière suffisante pour satisfaire à la norme adoptée par le gouvernement. Selon les témoignages entendus, entre 65 et 70 p. 100 des candidats réussissent les tests du premier coup, contre seulement 35 p. 100 des candidates. Les preuves présentées ont donc permis de montrer qu'il s'agissait bien d'un cas de discrimination fondée sur le sexe, puisqu'à cause de ces exigences, les femmes étaient bien moins nombreuses que les hommes au sein de l'équipe de pompiers dont faisait partie Tawney.

En réponse, le gouvernement a expliqué qu'il avait effectué des recherches approfondies afin de déterminer les seuils de réussite de ces tests. Cependant, il n'a pas pu convaincre la Cour que la capacité aérobique imposée était réellement nécessaire pour que les hommes comme les femmes puissent exécuter efficacement le travail de pompier forestier. Au contraire, le test ne semblait pas valable puisque Tawney avait bien fait son travail dans le passé, sans poser de risque apparent pour elle-même, ses collègues ou le public. Même si la condition physique peut faire partie des exigences de l'emploi en question, le test de capacité aérobique ne peut pas mesurer adéquatement la capacité d'une personne à accomplir les tâches de pompier forestier.

Certains ont suggéré que si Tawney était autorisée à conserver son emploi, cela pourrait créer une « discrimination à rebours » : établir une norme moins élevée pour les femmes que pour les hommes serait discriminatoire envers les hommes qui n'ont pas réussi à satisfaire à la norme qui leur était applicable, mais qui ont néanmoins pu satisfaire à la norme applicable aux femmes. La Cour n'était pas d'accord avec ce raisonnement. Elle a soutenu que l'égalité consiste à être traité en fonction de son propre mérite, de ses propres capacités et de sa propre situation. L'égalité véritable doit tenir compte des différences, car un traitement égal nécessite parfois que l'on traite les gens différemment. Ainsi, une norme aérobique moins exigeante permettant de repérer les femmes capables d'exécuter le travail de manière efficace et en toute sécurité ne serait pas nécessairement discriminatoire envers les hommes.

La Cour a jugé que la norme aérobique était discriminatoire envers les femmes. Dans sa défense, le gouvernement a tenté de démontrer, en vain, que la norme était nécessaire à l'exécution sûre et efficace des fonctions essentielles de l'emploi de pompier forestier.

Ainsi, Tawney a été réintégrée dans ses fonctions et le gouvernement a été chargé de trouver une façon non discriminatoire d'évaluer la condition physique des pompiers comme exigence d'emploi.

Étude de cas n° 10 : Réjeanne

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Mercier c. Montréal (Ville) (2000), 37 C.H.R.R. D/271 (Cour suprême du Canada)

Il s'agit d'une décision très importante en matière de droits de la personne pour l'Ontario, même si elle a été rendue dans une autre province. Chaque province possède son propre système de protection des droits de la personne, qui est chargé de promouvoir les lois sur les droits de la personne et de les faire appliquer sur son territoire. Les décisions rendues dans une province peuvent orienter les tribunaux des autres provinces qui examinent des affaires similaires. Les décisions rendues par la Cour suprême établissent généralement des précédents dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada.

Réjeanne vivait à Montréal et rêvait de devenir horticultrice. Elle a suivi des études collégiales et effectué un stage comme jardinière au Jardin botanique de Montréal. Lorsqu'elle a su que la Ville cherchait un horticulteur, elle a immédiatement posé sa candidature.

Parfaitement qualifiée pour ce poste, Réjeanne a été convoquée à une entrevue qui s'est bien déroulée. Elle a dû ensuite subir un examen médical pour confirmer qu'elle était en mesure capable d'effectuer le travail. L'examen a révélé qu'elle avait une légère déviation de la colonne vertébrale, que l'on appelle *scoliose*. Réjeanne a été très étonnée d'apprendre cela, puisqu'elle n'avait jamais ressenti de symptôme de ce trouble assez répandu. En fait, elle n'a jamais ressenti de douleur ni éprouvé aucune limitation en raison de sa *scoliose*. Plus tard, une autre évaluation a démontré que Réjeanne était tout à fait capable d'exécuter les fonctions de jardinière-horticultrice sans mettre en danger sa sécurité ni celle des autres et qu'il n'était pas nécessaire de limiter ses tâches.

Lorsqu'elle a eu connaissance de l'état de santé de Réjeanne, la Ville a décidé d'embaucher un autre candidat qui risquait moins d'avoir des problèmes de dos et qui était donc moins susceptible de faire augmenter les dépenses en soins de santé. Pour justifier sa décision, la Ville a déclaré qu'elle avait le droit et même la responsabilité d'embaucher des individus qui coûteraient le moins cher possible aux contribuables.

Croyant que la Ville avait rejeté sa candidature en raison d'un handicap, Réjeanne a porté plainte devant le Tribunal des droits de la personne du Québec. Réjeanne a accusé la Ville d'avoir agi d'une façon discriminatoire qui l'a privée de prestations d'assurance-chômage, qui lui a causé beaucoup de stress et qui l'a profondément humiliée. La Ville a répondu qu'étant donné que Réjeanne n'avait aucune limitation fonctionnelle, on ne pouvait pas dire qu'elle souffrait d'un handicap en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la loi du Québec sur les droits de la personne).

Questions pour amorcer la discussion :

1. Selon vous, pour quelles raisons la Ville aurait dû ou n'aurait pas dû embaucher Réjeanne?
2. Comme il est possible que Réjeanne ait un jour des problèmes de dos, pensez-vous que la Ville a eu raison de ne pas l'embaucher?
3. Pensez-vous que la perception qu'a la société des personnes handicapées a un effet positif ou négatif sur les obstacles auxquels elles sont confrontées?

Éléments de discussion :

Dans le cas de Réjeanne, le tribunal provincial des droits de la personne a rejeté la plainte, s'appuyant sur l'argument de la Ville qui considérait qu'elle avait le droit de choisir les candidats en meilleure santé. Le tribunal a déclaré que, puisque Réjeanne ne semblait pas avoir de limitation fonctionnelle en raison de son état de santé, elle ne pouvait déposer de plainte fondée sur un « handicap » en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

Les avocats de Réjeanne ont porté en appel le jugement du tribunal devant la Cour d'appel du Québec. La Cour d'appel et, par la suite, la Cour suprême du Canada ont annulé la décision du tribunal et ont statué en faveur de Réjeanne. Le raisonnement de la Cour témoigne d'un point de vue, alors nouveau, sur la discrimination : la discrimination exercée en raison d'un handicap et d'autres motifs peut se fonder autant sur la perception, les mythes et les stéréotypes que sur l'existence de limitations fonctionnelles réelles.

On parle aujourd'hui de « handicap perçu » (se reporter à l'annexe 5 : *Comprendre la discrimination dans un contexte social – « Construction sociale d'un désavantage »*.)

Selon la Cour, la *Charte* ne définit pas la notion de « handicap ». La Cour a toutefois fait remarquer que, conformément à l'intention des lois sur les droits de la personne, la notion de handicap doit être interprétée de façon large lorsqu'on considère ce qui sera accepté comme plainte ou requête.

Elle a également soutenu que les tribunaux canadiens ont commencé à considérer à la fois l'aspect objectif de certaines exclusions (par exemple, si la personne a réellement un handicap) et la perception subjective et erronée qu'ont les employeurs et les propriétaires sur les limites d'une personne. Ainsi, le terme « handicap » peut désigner l'existence réelle d'une déficience ou la perception qu'une déficience existe. Ce qui importe, c'est l'effet que peut avoir la distinction, la préférence ou l'exclusion sur une personne. La nature, la cause ou l'origine précise du handicap ne sont pas pertinentes.

Par ailleurs, la Cour a souligné que la *Charte canadienne des droits et libertés* interdit la discrimination fondée sur la possibilité qu'une personne développe un handicap à l'avenir.

Estimant que la Ville avait fait preuve de discrimination envers Réjeanne à cause de son handicap, la Cour a renvoyé l'affaire au tribunal, pour qu'il détermine une réparation. Réjeanne a ainsi obtenu une somme de 102 075,67 dollars, montant qui comprend les pertes de salaire, les intérêts et des dommages-intérêts de 5 000 dollars pour atteinte à l'estime de soi. Le tribunal a par ailleurs ordonné que la Ville de Montréal offre à Réjeanne des heures de travail suffisantes pour qu'elle puisse terminer sa période d'essai dans un délai de 12 mois et chercher ensuite un emploi à temps plein.

Étude de cas n° 11 : Alia et Ahmed

Ce cas de figure s'inspire de l'affaire *Eldridge c. Colombie-Britannique* (*Procureur général*).

De nombreuses personnes sont atteintes de surdité, sont devenues sourdes ou sont malentendantes en Ontario. Pour certains, la langue des signes est leur langue maternelle ou leur moyen de communication préféré. Leur mauvaise connaissance de l'anglais les empêche de communiquer, à moins d'avoir recours à un interprète. D'ailleurs, ces Ontariennes et ces Ontariens ont beaucoup de mal à communiquer de manière efficace et à obtenir un accès équitable aux services et aux emplois.

Alia et Ahmed sont tous les deux sourds de naissance. Ces futurs parents, qui attendaient la naissance de jumeaux, avaient l'habitude de faire eux-mêmes appel à un interprète en langue des signes lors des visites chez le médecin. En l'absence d'un interprète, la communication était souvent une source de frustration pour eux. De plus, une mauvaise communication de renseignements de nature médicale pourrait avoir de graves conséquences.

Alia a accouché un mois avant la date prévue. Elle et son mari se sont alors retrouvés à l'hôpital sans interprète. Ni le médecin traitant ni les infirmières n'arrivaient à communiquer efficacement avec les parents qui se sont sentis isolés et effrayés.

Après leur naissance, les jumeaux ont été transférés dans une autre salle pour observation. À part une note laissée par une infirmière leur indiquant que les jumeaux « allaient bien », Alia et Ahmed n'ont eu aucune autre explication sur l'état de santé des jumeaux.

Dans la plainte qu'ils ont déposée, Alia et Ahmed ont accusé l'hôpital de fournir des services non équitables parce qu'il n'avait pas tenu compte de leurs besoins particuliers. L'hôpital a répondu qu'il était trop difficile de faire venir des interprètes à la dernière minute et qu'il était trop coûteux d'avoir des interprètes de garde 24 heures par jour.

Questions pour amorcer la discussion :

1. Si vous étiez dans la même situation qu'Alia ou Ahmed, comment vous sentiriez-vous?
2. Qui est chargé de fournir des services d'interprétation en langue des signes dans le secteur public?
3. Comment cette plainte serait-elle traitée en vertu du *Code*?
4. Selon vous, est-il déraisonnable que les personnes sourdes s'attendent à ce que des interprètes soient disponibles en cas d'urgence? Et dans les situations non urgentes?

Éléments de discussion :

La Cour suprême du Canada a rendu une décision unanime dans cette affaire : elle a exigé que le gouvernement de la Colombie-Britannique fournisse des services d'interprétation en langue des signes lorsqu'ils sont nécessaires pour assurer une communication efficace au cours de la prestation de services médicaux. En n'offrant pas de tels services, le gouvernement porte atteinte aux droits des personnes sourdes qui ne peuvent pas correctement bénéficier des services de santé sans l'aide d'un interprète. La Cour a jugé que le système de santé est tenu de répondre aux besoins des personnes sourdes en vertu des dispositions sur l'égalité de la *Charte des droits et libertés*.

La décision rendue dans l'affaire *Eldridge* a d'importantes conséquences. En plus de garantir aux personnes sourdes les services d'un interprète au cours de visites médicales, la décision établit que les gouvernements ont l'obligation légale d'assurer à toutes les personnes, y compris celles ayant un handicap, un accès équitable aux services publics. Dans des limites raisonnables, on ne doit pas empêcher les personnes handicapées de recourir aux services gouvernementaux, comme les soins de santé, l'éducation et la formation ou les services sociaux, qui sont offerts à tous les citoyens. Les services doivent être entièrement accessibles et tout obstacle qui pourrait empêcher une personne de participer pleinement à la communauté doit être éliminé.

Le gouvernement a fait valoir que la prestation continue de services d'interprétation en langue des signes était trop coûteuse et causait un « préjudice injustifié ». C'est à la personne ou à l'organisme chargé d'adopter les mesures d'adaptation qu'il appartient de prouver l'existence d'un préjudice injustifié. Pour déterminer si oui ou non une mesure d'adaptation crée un préjudice injustifié, il faut prendre en compte les facteurs

suyvants : le coût et les risques pour la santé et la sécurité. Dans ce cas de figure, le ministère de la Santé n'a pu prouver que la prestation de services d'interprétation en langue des signes constituerait une menace grave pour les ressources du gouvernement. En fait, les coûts engendrés par le petit nombre d'interprètes nécessaires pour assurer le service n'auraient presque aucune incidence sur le budget total du ministère. Cependant, une petite entreprise pourrait toujours invoquer l'existence d'un « préjudice injustifié ».

Pour évaluer s'il y a oui ou non préjudice injustifié, il faut tenir compte de la taille de l'organisme et de ses opérations, de la nature de ses activités, et de ses capacités financières.

Étude de cas n° 12 : Marc

Hall (Tuteur à l'instance de) c. Powers, 2002, CanLII 49475 (ON SC), <http://canlii.ca/t/1w3mh>

Marc est un jeune homme gai de 17 ans qui fréquente une école secondaire catholique publique. Il souhaite aller au bal de fin d'année avec son petit ami. Le bal de fin d'année sera organisé en dehors de l'école, dans une salle spécialement louée pour l'occasion.

Ne souhaitant pas approuver un comportement contraire aux enseignements de l'église, le directeur de l'école et le conseil scolaire catholique ont interdit à Marc de venir au bal avec un autre garçon. Marc pense qu'il s'agit là d'une violation de ses droits. Il envisage de demander une injonction judiciaire, car le bal aura lieu dans seulement quelques semaines.

Questions pour amorcer la discussion :

- De quel domaine social la requête de Marc relève-t-elle? Sur quel motif prévu par le Code est-elle fondée?
- Dans ce cas de figure, quels sont les droits contradictoires en jeu?

Les questions qui suivent reprennent chaque étape du cadre analytique de conciliation des droits contradictoires de la CODP. Commencez par passer en revue les questions et les éléments qui les suivent. Organisez ensuite une discussion avec la classe pour savoir si ces éléments peuvent vous aider à répondre à la question posée.

1. Les revendications concernent-elles des droits ou intérêts légitimes?

a. À quels droits et/ou intérêts les revendications de chaque partie sont-elles liées? Ces revendications concernent-elles des personnes ou des groupes, ou plutôt le mode de fonctionnement de l'école?

- Marc et son petit ami, qui fréquente une école différente
- Les amis et pairs de Marc qui peuvent être accompagnés d'une personne de sexe opposé
- D'autres élèves LGBT qui auraient souhaité venir au bal accompagnés

- Les parents de Marc et les parents d'autres élèves LGBT qui participent à la vie de l'école et sont heureux que leurs enfants assistent à ce « rite de passage »
- Le personnel de l'école qui a travaillé étroitement avec les élèves et veut les soutenir lors de cette célébration
- Les membres et défenseurs de la communauté LGBT qui n'ont pas pu assister à leur bal de fin d'année accompagnés d'une personne de même sexe et continuent de faire l'objet de stigmatisation et de discrimination
- Le directeur de l'école catholique qui pense que ses fonctions incluent le fait d'imposer un environnement religieux aux activités sociales et parascolaires
- Les membres du conseil scolaire catholique qui pense que leurs fonctions incluent le fait de promouvoir les enseignements religieux par le biais des politiques et des pratiques du conseil
- L'église catholique qui pense que son rôle est d'orienter, sur le plan spirituel, des politiques et des pratiques du conseil en matière de religion
- D'autres élèves, membres du personnel et parents qui désirent maintenir un environnement religieux qui ne fait pas la promotion de l'homosexualité
- D'autres écoles du conseil qui peuvent avoir à traiter des demandes semblables et suivent le déroulement de cette affaire.

b. Quels sont les droits de la personne, les autres droits reconnus par la loi ou les intérêts raisonnables et de bonne foi que les parties pourraient faire valoir?

- Droit de ne pas subir de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, y compris le droit à une atmosphère non empoisonnée en vertu de l'article 1 du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et du paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* sur les droits à l'égalité
- Liberté d'expression, alinéa 2b) de la *Charte*
- Liberté d'association, alinéa 2d) de la *Charte*
- Limites raisonnables aux droits, art. 1 de la *Charte*
- Droit à l'éducation de 6 à 18 ans et exigences relatives à l'éducation élémentaire et secondaire en vertu de la *Loi sur l'éducation* de l'Ontario
- Droit à l'éducation sans discrimination en vertu des articles 2, 13.1 et 13.2 du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*
- Liberté de religion, restreinte uniquement par le besoin de protéger les droits d'autrui, art. 18.3 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*
- Les activités sociales et parascolaires sanctionnées par l'école peuvent constituer des services de bonne foi et raisonnables de la vie scolaire
- Maintien des droits des écoles séparées (catholiques) en vertu de l'art. 19 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, de l'art. 29 de la *Charte* et de l'art. 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867*
- Dispositions de la *Loi sur l'éducation* et des règlements pris en application de cette loi qui régissent les conseils scolaires catholiques
- Liberté de conscience et de religion en vertu de l'alinéa 2a) de la *Charte* et de l'article 18.1 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*.

c. Les protections liées à ces droits ou à ces intérêts s'appliquent-elles dans ce cas de figure?

Revendication de Marc :

- Les activités sociales et parascolaires ayant lieu en dehors des locaux de l'école ne constituent pas des éléments centraux de l'enseignement.
- Le bal de fin d'année n'est pas un événement religieux ou de nature éducative et a lieu en dehors de l'école.
- Manque de cohérence et diversité des points de vue et des pratiques au sein de la religion catholique : l'école accepte les élèves homosexuels mais empêche toute activité en lien avec leur sexualité.

Revendication du conseil scolaire catholique :

- Les droits des écoles catholiques incluent le droit du conseil à agir à sa seule discrétion en matière de religion.
- Toutes les activités sanctionnées par l'école, sur son terrain ou ailleurs, doivent promouvoir et respecter les enseignements religieux.
- Les pratiques du conseil scolaire respectent ses politiques, même si l'Église catholique inclut une diversité de points de vue.

2. La situation constitue-t-elle davantage qu'une atteinte minimale aux droits?

Revendication de Marc :

- Contrairement à d'autres élèves, il n'est pas libre de choisir la personne qui l'accompagnera aux activités sociales de l'école et doit assister au bal sans son petit ami.
- Le fait de lui interdire d'amener un petit ami de même sexe nuit considérablement à la nature du bal, qui consiste habituellement à venir accompagné et à danser avec une personne de son choix.
- Marc n'aurait pas l'occasion d'assister à ce « rite de passage » qui célèbre la fin d'année et la remise des diplômes.
- Un traitement différent fondé sur l'orientation sexuelle constitue une atteinte grave à la dignité.

Revendication du conseil scolaire catholique :

- Si elle autorisait les couples de même sexe à assister aux activités sociales et parascolaires, l'école ne pourrait plus promouvoir un environnement scolaire religieux et transmettre un enseignement religieux qui respecte les enseignements de la foi durant les heures d'école.
- Cela aurait des répercussions considérables sur l'église et d'autres écoles catholiques.

Concilier les droits

3. Existe-t-il une solution pour que chacun puisse jouir de ses droits?

Option 1

- Interdire aussi aux élèves non LGBT d'assister au bal de fin d'année accompagnés d'une autre personne.
- Permettre à tous les élèves d'inviter une personne qui ne fréquente pas l'école.
- Exiger que tous les élèves s'abstiennent d'adopter des comportements intimes.
- L'adoption d'une terminologie neutre et de politiques inclusives pourrait aider à éviter la stigmatisation future des personnes en fonction de leur orientation sexuelle.
- Sinon, l'école devrait limiter l'imposition de la politique officielle du conseil scolaire et de la position de l'église aux enseignements religieux au milieu scolaire et aux heures d'école.
- Le conseil pourrait adopter une politique de discrétion absolue sur les invités, |qui ne porterait pas atteinte aux droits des écoles catholiques.

Option 2

- Modifier la politique de l'école/du conseil scolaire afin de ne plus sanctionner, organiser ou financer les bals de fin d'année à titre d'activités scolaires officielles; ce serait désormais aux élèves de planifier ces activités à l'extérieur de l'école, sans soutien officiel de l'école ou du conseil catholique.

4. Si une telle solution n'existe pas, y a-t-il une solution de remplacement adéquate pour l'un des deux droits ou les deux?

Revendication de Marc :

- Permettre à Marc d'assister au bal avec un « invité » de son choix et aux autres élèves de participer avec un « petit copain » ou une « petite copine » de sexe opposé.

Revendication du conseil scolaire catholique :

- Se conformer à toute injonction judiciaire déposée et autoriser Marc à assister au bal avec son « petit ami » cette fois-ci seulement.
- Décider que ce genre d'injonction ne porte pas préjudice aux droits de l'école catholique.
- Examiner de plus près la doctrine de l'église par rapport à la politique de l'école ou du conseil scolaire pour déterminer si les bals de fin d'année se situent au cœur ou à la périphérie des droits des écoles catholiques.

Prendre des décisions

Les décisions prises doivent respecter les lois sur les droits de la personne ainsi que les autres lois, décisions rendues par les tribunaux et principes juridiques, et prendre en compte les politiques de la CODP.

Revendication de Marc :

- *Hall c. Powers*, Cour supérieure de justice de l'Ontario 2002 (ordonnance d'injonction permettant à Marc Hall d'assister à son bal de fin d'année accompagné d'une personne du même sexe)
- *Smith c. Knights of Columbus*, BCHRT 2005 (relativement à la portée des obligations d'un organisme dans ses locaux et en dehors)

Revendication du conseil scolaire catholique :

- *Hall c. Powers*, Cour supérieure de justice de l'Ontario 2002 (aucun jugement sur les droits des écoles catholiques)
- *Ross c. Conseil scolaire du district n° 15 du Nouveau-Brunswick*, CSC 1996 (relativement à l'atmosphère empoisonnée)

Au moins un des droits revendiqués doit relever du *Code* pour faire l'objet d'une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Revendication de Marc :

- L'école constitue un « service » en vertu de l'art. 1 du *Code*.
- La revendication de Marc porte sur l'orientation sexuelle, un motif illicite de discrimination en vertu du *Code*.

Revendication du conseil scolaire catholique :

- La revendication du conseil scolaire s'appuie sur l'art. 19 du *Code*. Le paragraphe 19 (1) précise :
« 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. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 19 (1). »

Décision de la Cour : La Cour a ordonné au conseil scolaire d'interdire à tout membre du personnel au courant de l'affaire d'empêcher Marc de venir au bal accompagné de son petit ami.

Pour plus de renseignements sur les droits de la personne contradictoires, se reporter à la Politique sur les droits de la personne contradictoires de la CODP, disponible à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-les-droits-de-la-personne-contradictaires, ou au numéro spécial de *Diversité canadienne* sur la conciliation des droits de la personne, à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/un-num%C3%A9ro-sp%C3%A9cial-de-diversit%C3%A9-canadienne-parle-des-droits-de-la-personne-contradictaires.



Autres idées d'enrichissement du curriculum

Vous trouverez dans cette partie d'autres idées d'enrichissement du curriculum, comme des jeux de rôles en cours d'art dramatique. La plupart des ressources nécessaires à la mise en œuvre de ces idées se trouvent dans cette trousse, mais, en cas de besoin, les références supplémentaires sont fournies. Par exemple, pour organiser un jeu de rôle dans un cours d'art dramatique, vous pouvez utiliser les [études de cas](#) figurant dans les feuilles de travail des élèves.

Arts du langage

Demandez aux élèves de faire des recherches sur le vocabulaire utilisé pour définir les droits de la personne depuis le milieu des années 1950. Comment a-t-il évolué? A-t-on assisté à la création de nouveaux mots et de nouvelles expressions? Est-ce que la signification des mots a changé avec le temps?

Organisez un débat sur l'importance de la liberté d'expression et d'opinion par rapport au droit d'être à l'abri de la discrimination. Abordez toutefois cette activité avec prudence. Il est essentiel d'accorder autant d'attention aux deux aspects et de traiter les sentiments et les droits de toutes et de tous avec le plus grand soin et la plus grande sensibilité.

Invitez les élèves à discuter des questions suivantes : Où s'arrêtent les droits d'une personne et où commencent les droits d'un groupe? Cette limite devrait-elle varier selon les cas? Encouragez les élèves à lire un ou plusieurs livres portant sur les droits de la personne, comme *Obasan* de Joy Kogawa, *Passagers clandestins* de Timothy Findley et *Aminata* de Lawrence Hill.

Demandez aux élèves de tenir un journal et d'y inscrire leurs réflexions sur les questions relatives aux droits de la personne abordées dans cette trousse.

Encouragez-les à rédiger des poèmes, des pièces de théâtre ou des nouvelles qui aborderaient les incidents liés aux droits de la personne auxquels ils ont été confrontés, ou que leurs amis ou des membres de leur famille ont vécus. Les élèves pourraient même prolonger cette activité en créant, au niveau de la classe ou de l'école, un bulletin d'information sur les droits de la personne.

Participez au Projet des droits vivants : Demandez à vos élèves d'envoyer leurs articles, essais, poèmes, chansons, vidéos ou toute autre œuvre d'art créative sur les droits de la personne en Ontario ou sur leur expérience personnelle à l'égard de l'un des motifs protégés par le Code. Le Projet des droits vivants est une véritable « bibliothèque vivante » en ligne créée pour servir d'outil pédagogique et donner une dimension humaine aux droits de la personne. Pour obtenir plus de renseignements, rendez-vous sur le site Web de la CODP à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/droits_vivants.

Arts dramatiques

Les élèves peuvent faire des recherches sur un cas réel d'atteinte aux droits de la personne, pour s'en inspirer et se lancer dans un spectacle d'improvisation. Les cas résumés dans ce document sont les suivants :

- *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees Union (Meiorin)*
- *Kyle Maclean c. The Barking Frog*
- *Maria Vanderputten c. Seydaco Packaging Corp. et Gerry Sanvido (n^{os} 2, 3 et 4)*
- *Cameron c. Nel-Gor Castle Nursing Home*
- *Hall (Tuteur à l'instance de) c. Powers*
- *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*
- *Huck c. Canadian Odeon Theatres*
- *Noffke c. McClaskin Hot House*
- *Pandori c. Peel Board of Education*
- *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Mercier c. Montréal (Ville)*
- *Youth Bowling Council of Ontario c. McLeod*

Demandez aux élèves des classes de niveau supérieur de présenter une pièce moderne et interactive, afin d'aider leurs camarades et les élèves plus jeunes à comprendre les différents types de discrimination et les raisons pour lesquelles le *Code des droits de la personne* de l'Ontario a été adopté.

Les élèves pourraient notamment comparer la législation canadienne en matière de droits de la personne à celle en vigueur dans d'autres pays. Cette activité nécessitera probablement de nombreuses recherches. Les élèves pourront trouver un titre pour la pièce finale et la présenter lors d'un festival de théâtre organisé par la classe ou l'école. Vous souhaitez peut-être filmer la représentation, auquel cas vous pourriez envoyer votre vidéo à la CODP dans le cadre du Projet des droits vivants.

Études de la famille

Les élèves peuvent retracer l'évolution démographique de différents groupes raciaux et ethniques en Ontario, comme les Autochtones, les personnes d'ascendance africaine ou les personnes d'origine chinoise. Ils pourraient également étudier l'évolution de la composition de la population multiculturelle de l'Ontario depuis 1945. Nos institutions sociales reflètent-elles aujourd'hui notre diversité culturelle?

Comment la définition de la notion de famille a-t-elle évolué dans notre société et quelles sont les répercussions de cette évolution sur les droits de la personne?

Comment notre société a-t-elle changé à mesure que de plus en plus de femmes se sont mises à travailler?

Pourquoi avons-nous besoin de programmes spéciaux destinés à atténuer un préjudice ou un désavantage économique ou à aider les personnes ou les groupes défavorisés à bénéficier de chances égales? La classe pourrait organiser des débats, simuler des entrevues ou produire des vidéos faisant la promotion de tels programmes. Envisagez de présenter le travail de vos élèves au Projet des droits vivants.

Histoire

Demandez aux élèves de relire la *Charte canadienne des droits et libertés* et la Constitution des États-Unis, afin de voir quels sont les droits garantis aux habitants de l'un ou l'autre pays. Cela leur permettrait ensuite de dresser la liste des droits et des protections énoncés dans chacun des textes, puis de discuter des avantages et des inconvénients des deux systèmes.

Les élèves pourraient aussi faire des recherches sur les raisons ayant motivé la rédaction de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies et examiner le rôle qu'elle a joué dans la société canadienne depuis son adoption. Pour plus de renseignements, consultez le site Web du Franklin and Eleanor Roosevelt Institute à l'adresse <http://rooseveltinstitute.org/>.

Posez-leur les questions suivantes :

- Pourquoi le mouvement de défense des droits de la personne a-t-il pris de l'ampleur depuis les années 1940?
- Que s'est-il passé dans la société depuis cette date?
- À votre avis, quelles différences y a-t-il entre la société des années 1950 et notre société actuelle?

Le Projet des droits vivants comporte une section consacrée à l'histoire, qui permettra aux élèves de voir des personnes parler de leur expérience personnelle sur l'évolution de notre société. Visionnez, par exemple, la vidéo de Jean Augustine, « A job, a home, but not to you » (« Un emploi, un logement, mais pas pour vous »).

Étude des médias

Demandez aux élèves d'étudier la façon dont les médias traitent les événements liés aux droits de la personne. Invitez-les à tenir un journal pendant une semaine et à noter ce dont on parle à la radio et à la télévision en matière de droits de la personne, ou encore à découper les articles pertinents dans les journaux de votre localité. Quel est « l'angle » privilégié par tel ou tel journaliste? Cette façon d'aborder l'événement est-elle favorable aux droits de la personne?

Proposez aux élèves d'examiner quelques annonces publiées dans des journaux locaux. Les annonces imprimées, diffusées à la radio ou à la télévision reflètent-elles, à leurs yeux, les principes des droits de la personne? Demandez-leur de réfléchir à quelques questions sur le sujet, puis de les utiliser pour faire un sondage.

Quel rapport y a-t-il entre, d'un côté, la propagande, et de l'autre, les droits et libertés des personnes et des groupes? Comment ce rapport se manifeste-t-il dans les médias? Pour plus de renseignements sur ce sujet, consultez le site Web habilomedias.ca.

Le Projet des droits vivants comprend également des histoires intéressantes qui retracent comment les pionniers des droits de la personne ont utilisé les médias pour promouvoir le changement. Visionnez, par exemple, la vidéo d'Alan Borovoy intitulée « No room for your coloured maid » (« Nous n'avons pas de place pour votre bonne de couleur »).

Musique

Invitez vos élèves à rassembler une collection de chansons et de musiques s'inspirant du mouvement de défense des droits de la personne. Apportez votre propre collection et écoutez les morceaux choisis en classe. Combien d'œuvres canadiennes se rapportent à ce thème?

Demandez aux élèves de composer les paroles et la musique d'une chanson qui exprime leur position sur les droits de la personne. Si vous filmez une représentation musicale, envisagez d'envoyer vos vidéos au Projet des droits vivants.

Arts visuels et multimédias

Les symboles ont un pouvoir d'évocation très puissant. Les élèves sont-ils capables de reconnaître des symboles locaux, nationaux ou internationaux se rapportant aux droits de la personne? Demandez-leur de créer une interprétation visuelle des droits de la personne individuellement, en petits groupes ou tous ensemble. Encouragez-les à faire part de leur talent en envoyant leur travail au Projet des droits vivants. À ce propos, ne manquez pas la peinture à l'huile représentant le chien d'assistance trop petit!



Activités scolaires liées aux droits de la personne

Invitez les élèves à créer un club ou une association à vocation sociale au sein de l'école. Cette association pourrait notamment se fixer les objectifs suivants :

- attirer l'attention sur les événements locaux, nationaux et internationaux se rapportant aux droits de la personne
- agir concrètement pour arrêter et empêcher le harcèlement et la discrimination à l'école et dans la collectivité.

Désormais, tous les conseils scolaires de l'Ontario doivent élaborer et mettre en œuvre des politiques d'équité et d'éducation inclusive. Renseignez-vous sur les activités de votre école à cet égard et sur les façons d'y participer.

Vous pourriez aussi entreprendre des recherches sur les questions d'égalité en matière de sexe, de handicap, d'orientation sexuelle, de race et d'appartenance à un groupe ethnique ou culturel au sein de l'école et de la collectivité. Si votre conseil scolaire emploie des conseillères ou des conseillers en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances, vous pouvez leur demander de vous aider dans vos recherches.

Pour découvrir les droits de la personne dans le monde, vous pourriez mettre sur pied une section locale d'Amnistie Internationale dans l'école. Renseignez-vous directement auprès d'une section existante ou visitez le site Web de l'association à l'adresse www.amnistie.ca.

Sensibilisation

La sensibilisation aux droits de la personne peut prendre différentes formes, notamment :

- la présentation de courtes pièces, l'organisation de débats ou la lecture de textes sur les droits de la personne devant une assemblée d'élèves
- l'organisation d'un concours de rédaction ou de création d'affiches
- la visite de représentantes et de représentants d'associations communautaires qui œuvrent pour la défense des droits de personnes appartenant aux groupes protégés par le *Code*
- la mise sur pied de conférences sur les droits de la personne pour d'autres élèves du même âge ou des élèves plus jeunes.

Vous pourriez aussi décerner un « Prix des droits de la personne » au sein de votre école. Ce prix serait remis à une personne ou à un groupe de l'école ayant contribué de façon importante à la sensibilisation aux droits de la personne et aux effets de la discrimination.

Faites coïncider ces activités avec d'autres événements consacrés aux droits de la personne se déroulant au Canada chaque année, comme :

- la Journée internationale des droits de l'homme (le 10 décembre);
- la Journée internationale des femmes (le 8 mars);
- la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars).

La Journée internationale des droits de l'homme célèbre l'anniversaire de la signature de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies le 10 décembre 1948.

Parmi les autres manifestations annuelles, citons le Mois de l'histoire des Noirs (en février), la Fête du patrimoine (en général durant la troisième semaine de février), le Mois du patrimoine asiatique (en mai), la Journée nationale des Autochtones (le 21 juin), l'anniversaire de l'adoption du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le 15 juin), la Semaine de la fierté gaie (en juin) et la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées (en mai ou en juin).

Faire face à la discrimination

Tous les conseils scolaires sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques d'équité et d'éducation inclusive. En plus de ces politiques, certains conseils scolaires de la province ont adopté des procédures internes de règlement des plaintes. Ces procédures permettent de s'assurer que les écoles traitent les plaintes rapidement, tout en respectant les droits des personnes qui portent plainte et ceux des personnes contre lesquelles la plainte est portée. Pour obtenir plus de renseignements à ce sujet, consultez le site Web de la CODP (www.ohrc.on.ca/fr) où vous trouverez la publication intitulée *Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne*.



Références des études de cas

La plupart des décisions concernant des plaintes pour atteinte aux droits de la personne citées dans ce document ont été publiées dans le *Canadian Human Rights Reporter*, qui est disponible dans certaines bibliothèques publiques ou juridiques. Consultez le site Web du CHRR à l'adresse www.cdn-hr-reporter.ca (en anglais seulement). Vous trouverez de nombreuses décisions plus récentes à l'adresse www.canlii.org. Voici les références exactes des décisions sur lesquelles les études de cas sont basées :

- *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees Union* (1999), 35 C.H.R.R. D/257 (Cour suprême du Canada)
- *Cameron c. Nel-Gor Castle Nursing Home* (1984), 5 C.H.R.R. D/2170 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)* (1997) 3 R.C.S. 624. (voir <http://scc.lexum.org/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/fr/item/1552/index.do>)
- *Hall (Tuteur à l'instance de) c. Powers*, Cour supérieure de justice de l'Ontario 2002
- *Huck c. Canadian Odeon Theatres Ltd.* (1985), 6 C.H.R.R. D/2682 (Cour d'appel de la Saskatchewan)
- *Huck c. Canadian Odeon Theatres Ltd.* (1981), 2 C.H.R.R. D/521 (Commission d'enquête de la Saskatchewan)
- *Maclean c. The Barking Frog*, 2013 TDPO 630 (CanLII)
- *Kyle Maclean c. The Barking Frog*
- *Noffke c. McClaskin Hot House* (1989), 11 C.H.R.R. D/407 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- *Pandori c. Peel Board of Education* (1990), 12 C.H.R.R. D/364 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- *Peel Board of Education c. Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne)* (1990), 12 C.H.R.R. D/91 (Cour suprême de l'Ontario)
- *Peel Board of Education c. Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) et Pandori* (1991), 14 C.H.R.R. D/403 (Cour divisionnaire de l'Ontario)
- *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Mercier c. Montréal (Ville)* (2000), 37 C.H.R.R. D/271 (Cour suprême du Canada)
- *Ross c. Conseil scolaire du district n° 15 du Nouveau-Brunswick*, CSC 1996
- *Smith c. Knights of Columbus*, BCHRT 2005
- *Vanderputten c. Seydaco Packaging Corp.*, 2012 TDPO 1977
- *Maria Vanderputten c. Seydaco Packaging Corp. et Gerry Sanvido* (n^{os} 2, 3 et 4)
- *Youth Bowling Council of Ontario c. McLeod* (1990), 14 C.H.R.R. D/120 (Cour divisionnaire de l'Ontario).
- *Youth Bowling Council of Ontario c. McLeod* (1988), 9 C.H.R.R. D/5371 (Commission d'enquête de l'Ontario)



Ressources sur les droits de la personne

Les ressources suivantes portent sur les droits de la personne en général. Pour plus de renseignements sur des types de discrimination précis touchant certains groupes protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, reportez-vous à la rubrique « [Autres sources de renseignements](#) ».

Ouvrages de référence

- Abella, juge R., *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, Ottawa, 1985.
- Aggarwal, A. P., *Sexual Harassment in the Workplace*, 2^e édition, Toronto : Butterworths, 1992.
- Aggarwal, A. P., *Sexual Harassment: A Guide for Understanding and Prevention*, Toronto : Butterworths, 1992.
- Backhouse, Constance, *Colour-Coded: A Legal History of Racism in Canada, 1900-1950*, Toronto : University of Toronto Press, 1999. Traduction française : *De la couleur des lois : une histoire juridique du racisme au Canada entre 1900 et 1950*, Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa, 2010.
- Foster, Lorne et coll. (dir.), *Balancing Competing Human Rights Claims in a Diverse Society: Institutions, Policy, Principles*, Toronto : Irwin Law Press, 2012.
- Bayefsky, A., et Eberts, M. (dir.), *Equality Rights and the Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Toronto : Carswell, 1985.
- Brodsky, G., et Day, S., *La Charte canadienne et les droits des femmes : progrès ou recul?*, Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1989.
- Cholewinski, R. I. (dir.), *Les Droits de la personne au Canada : dans les années 1990 et au-delà*, Ottawa : Université d'Ottawa, 1990.
- Gall, G. (dir.), *Civil Liberties in Canada: Entering the 1980s*, Toronto : Butterworths, 1982.
- Grosman, B. A., et Martin, J. R., *Discrimination in Employment in Ontario*, Aurora : Canada Law Book Inc., 1994.
- Kallen, Evelyn, *Ethnicity and Human Rights in Canada*, Oxford University Press, 2010.
- Kallen, Evelyn, *Social Inequality and social Injustice: A Human Rights Perspective*, 2004.
- Kallen, Evelyn, *Ethnicity and Human Rights in Canada: A Human Rights Perspective on Race, Ethnicity, Racism and Systemic Inequality*, 2003.
- Keene, J., *Human Rights in Ontario*, 2^e édition, Toronto : Carswell, 1992.
- Sheppard, C., *Study Paper on Litigating the Relationship Between Equity and Equality*, Toronto : Commission de réforme du droit de l'Ontario, 1993.
- Tarnopolsky, W. S., et Pentney, W. F., *Discrimination and the Law*, 2^e édition, Toronto : Carswell, 1993.
- *Guide du recours à la Charte pour les groupes de promotion de l'égalité*, Conseil canadien de développement social, Programme de contestation judiciaire, Ottawa, 1987.

Documents d'apprentissage en ligne

La Commission ontarienne des droits de la personne a mis au point plusieurs modules d'apprentissage électronique pour aider les citoyennes et les citoyens à comprendre leurs droits et leurs responsabilités en vertu du *Code*. Ces modules peuvent être particulièrement instructifs pour les élèves. Rendez-vous sur le site Web de la CODP à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/codp-votre-ressource-dapprentissage-en-ligne.



Autres sources de renseignements

Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) veille à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui concerne le gouvernement fédéral et les entreprises soumises à une réglementation fédérale comme les banques, les compagnies de chemin de fer ou les transporteurs aériens. Son mandat porte aussi sur l'application des programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi et de parité salariale.

Les publications de la CCDP énumérées ci-dessous peuvent être commandées par téléphone, par la poste et sur Internet (www.chrc-ccdp.ca).

Politiques

- Politique sur le dépistage d'alcool et de drogues (2009)
- Politique relative à l'embauche préférentielle des Autochtones (2003)
- Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes (2008)
- Le point de vue médical sur l'hypersensibilité environnementale (2007)
- La prise de mesures d'adaptation dans les cas d'hypersensibilités environnementales : le point de vue juridique (2007)
- Politique sur les programmes spéciaux
- Grossesse et droits de la personne en milieu de travail – Politique et pratiques exemplaires

Guides

- L'Évaluation des impacts des mesures de sécurité sur les droits de la personne
- Modèle de politique sur les mesures d'adaptation dans le milieu de travail
- Modèle de politique antiharcèlement
- Grossesse et droits de la personne en milieu de travail – Guide à l'intention des employeurs

Autres

- Rapports annuels (de 1996 à 2011)
- Les accommodements au XXI^e siècle*, Gwen Brodsky, Shelagh Day et Yvonne Peters
- Recueil de décisions : Discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique

Les politiques anti-harcèlement applicables au milieu de travail :
Guide de l'employeur
Exigences professionnelles justifiées et motifs justifiables dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* – Incidences des arrêts *Meiorin* et *Grismer*
Brochure « La conciliation »
Fiche d'information « Programme de prévention de la discrimination »
Fiche d'information « L'obligation de prendre des mesures d'adaptation »
L'obligation de prendre des mesures d'adaptation – Foire aux questions
Brochure « Le règlement anticipé »
Fiche d'information « Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi »
L'Étude des systèmes d'emploi : Guide sur le processus de vérification
Le Rapport sur les droits à l'égalité des personnes ayant une déficience
L'équité en matière d'emploi : l'égalité au travail
Cadre pour les vérifications de la conformité réalisées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : Processus de vérification et exigences législatives
Foire aux questions sur l'équité en matière d'emploi
Guide de la gestion du retour au travail
Guide de présélection et de sélection des employés
Guide de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
Le harcèlement et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
Le harcèlement : De quoi s'agit-il et comment y réagir?
Guide des droits de la personne à l'intention des Premières Nations
Modèle de maturité pour les droits de la personne – Continuum
Modèle de maturité pour les droits de la personne – Dépliant d'information
Modèle de maturité pour les droits de la personne – Guide de mise en œuvre
Brochure « L'enquête »
Brochure « La médiation »
Brochure « Les autres recours »
Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif
Brochure « Le suivi des règlements »
Brochure « Les audiences du Tribunal »
La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et vous : un guide explicatif (2010)

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la CODP à l'adresse suivante :

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613 995-1151
ATS : 1 888 643-3304
Télécopieur : 613 996-9661
Site Web : www.chrc-ccdp.ca

Le *Canadian Human Rights Reporter* (CHRR)

Diffusée à raison de deux ou trois volumes par an, cette publication (disponible en anglais seulement) reprend le texte intégral de la plupart des décisions rendues en matière de droits de la personne partout au Canada. Les décisions des tribunaux donnent souvent une nouvelle interprétation aux dispositions législatives contre la discrimination et aux droits à l'égalité, lorsqu'elles portent sur des sujets comme le harcèlement, la discrimination fondée sur la race, l'action positive, le handicap, les prestations de maternité et de retraite, l'orientation sexuelle ou encore le départ à la retraite obligatoire. Le CHRR est disponible dans la plupart des bibliothèques publiques et juridiques.

Pour plus de renseignements, rendez-vous sur le site www.cdn-hr-reporter.ca.

Pour chercher des décisions rendues, rendez-vous sur le site www.canlii.ca.

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

655, rue Bay, 14^e étage
Toronto (Ontario) M7A 2A3
Téléphone : 416 326-1312
Sans frais : 1 866 598-0322
ATS : 416 326-2027
ATS (sans frais) : 1 866 607-1240
Site Web : www.hrto.ca
Courriel : hrto.tdpo@ontario.ca

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

180, rue Dundas Ouest, 8^e étage
Toronto (Ontario) M7A 0A1
Téléphone : 416 597-4900
Sans frais : 1 866 625-5179
ATS : 416 597-4903
ATS (sans frais) : 1 866 612-8627
Site Web : www.hrlsc.on.ca

Commission ontarienne des droits de la personne

180, rue Dundas Ouest, 9^e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9
Téléphone : 416 326-9511
Sans frais : 1 800 387-9080
ATS : 416 314-6526
ATS (sans frais) : 1 800 308-5561
Site Web : www.ohrc.on.ca
Courriel : info@ohrc.on.ca



Publications de la CODP disponibles sur le site www.ohrc.on.ca/fr

Guides en langage simple

- Un toit pour tous : Droits de la personne et autorisation des logements locatifs (2013)
- Dans la zone : Logement, droits de la personne et planification municipale (2012)
- Droits de la personne et services policiers : créer et maintenir un changement organisationnel (2011)
- Les programmes spéciaux et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario : Un guide pratique (2010)
- Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités (2010)
- Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne (2010)
- Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne* (2009)
- Les droits de la personne au travail – Troisième édition (2008)
- Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne (2008)
- Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* (2010)

Politiques et directives

- Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »
- Politique sur les droits de la personne contradictoires (2012)
- Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011)
- Politique concernant les droits de la personne et le logement locatif (2009)
- Directives concernant l'éducation accessible (2004)
- Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel (2008)
- Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial (2007)
- Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (2002)
- Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (2000)
- Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (2005)
- Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (2000)
- Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (2000)
- Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (2000)
- Politique sur la mutilation génitale féminine (2000)
- Politique relative aux bourses d'études restrictives (1997)
- Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (1996)
- Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (1996)

Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (1996)
Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (1996)
Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (1996)
Politique concernant la discrimination et la langue (1996)

Autres publications

Rapports annuels

Parce qu'on importe! Rapport de la consultation sur les droits de la personne, les troubles mentaux et les dépendances (2012)

Pêcher sans crainte : Rapport d'enquête sur les agressions contre les pêcheurs canadiens d'origine asiatique (2008)

Le droit au logement : Rapport de consultation sur les droits de la personne en matière de logements locatifs en Ontario (2008)

« Prochain arrêt, l'accessibilité » : Rapport sur l'annonce des arrêts dans les transports en commun en Ontario (2008)

Vers des services d'accès facile : Rapport final sur l'initiative visant l'accessibilité des restaurants (2006)



Donnez-nous votre avis

Ce guide est en constante évolution. C'est pourquoi nous avons besoin de votre aide pour continuer à l'améliorer. Merci de prendre un moment pour remplir le formulaire d'évaluation ci-dessous. Vos commentaires nous permettront de créer d'autres documents pédagogiques adaptés aux besoins de votre classe.

Par courriel :

Veillez copier les questions de ce formulaire et les coller dans le corps d'un courriel, que vous enverrez à l'adresse info@ohrc.on.ca. Indiquez « L'enseignement des droits de la personne en Ontario » en objet de votre courriel.

Par courrier postal :

Veillez remplir ce formulaire et l'envoyer par courrier à l'adresse suivante :

L'enseignement des droits de la personne en Ontario

Direction des politiques, de la surveillance, de la sensibilisation et de la liaison
Commission ontarienne des droits de la personne
180, rue Dundas Ouest, 9^e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9



Formulaire d'évaluation

Veillez nous indiquer avec quels élèves vous avez utilisé cette trousse :

École et conseil scolaire : _____

Ville : _____

Nom du cours : _____

Âge et/ou niveau d'études : _____

Comment avez-vous obtenu cette trousse?

1. Avant d'utiliser cette trousse, quel était votre niveau de connaissances du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et du système ontarien des droits de la personne?

nul moyen très bon

2. Compte tenu de sa présentation et de son contenu, cette trousse était-elle facile à utiliser avec vos élèves?

très facile facile assez difficile très difficile

3. Comment décririez-vous l'efficacité de la trousse/des activités/des feuilles de travail pour ce qui est d'aider les élèves à comprendre leurs droits et leurs responsabilités en vertu du *Code*, ainsi que le rôle que jouent les divers organismes des droits de la personne pour protéger et faire valoir ces droits?

très efficaces assez efficaces pas efficaces du tout

4. Quelles activités et feuilles de travail avez-vous trouvé les plus utiles?

5. Quelles activités et feuilles de travail avez-vous trouvé les moins utiles?

6. Quel serait le type d'information ou de document qui vous serait le plus utile à l'avenir?

7. Aimeriez-vous nous donner votre impression générale sur cette trousse?

Si vous avez vous-même conçu des exercices, des études de cas ou autres se rapportant aux droits de la personne et que vous souhaitez les partager avec vos collègues, nous aimerions en avoir connaissance. Veuillez en faire parvenir une copie à l'adresse qui figure plus haut en incluant des instructions concernant l'utilisation de ces documents. La CODP versera tous les documents qui lui seront communiqués dans une banque de données afin de les mettre à la disposition des enseignantes et des enseignants intéressés.

Nom : _____

Adresse postale : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone: _____ Télécopieur : _____

Courriel : _____

Nous vous remercions de votre coopération.



Tenez-vous au courant

Comme la législation relative aux droits de la personne est en constante évolution, il est difficile de suivre l'ensemble des changements apportés au fur et à mesure. Nous souhaitons donc vous informer de toute modification ou nouveauté qui pourrait avoir d'importantes répercussions sur le contenu de ce guide. Si vous voulez que votre nom soit inscrit sur la liste des personnes à qui nous envoyons des mises à jour, veuillez nous faire parvenir une copie du formulaire ci-dessous. Pour faire partie de notre liste de diffusion par courriel, vous pouvez également nous envoyer un courriel à l'adresse info@ohrc.on.ca en indiquant en objet « Liste de diffusion aux écoles de la CODP » et en faisant mention des renseignements suivants :

Nom : _____

Département : _____

École : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Province : _____ Code postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Courriel : _____



Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne

Accessibilité : terme général utilisé pour décrire la facilité avec laquelle les personnes handicapées peuvent obtenir, utiliser et exploiter quelque chose (p. ex., un appareil, un service ou un environnement). Le terme implique une planification, une conception et/ou un effort réfléchis afin de supprimer les obstacles pour les personnes handicapées. L'accessibilité profite également à la population dans son ensemble, car elle rend les choses plus pratiques et plus faciles à utiliser pour tous, y compris les personnes âgées et les familles avec de jeunes enfants.

Accessible : qui ne présente aucun obstacle pour les personnes handicapées. Peut se dire d'un objet que l'on peut facilement atteindre ou obtenir, d'un établissement auquel on peut facilement accéder, ou de l'information que l'on peut facilement comprendre.

Action positive : ensemble des mesures destinées à pallier les désavantages historiques subis par des groupes définis (p. ex., les femmes, les personnes racialisées) en accroissant leur représentation dans l'emploi et/ou l'enseignement supérieur.

Activités haineuses : commentaires ou actes visant une personne ou un groupe, fondés sur des partis pris, des préjugés ou de la haine à l'égard de la race, de l'ascendance, de l'origine ethnique ou nationale, de la langue, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'âge, d'un handicap mental ou physique, de l'état matrimonial, de l'état familial, de l'orientation sexuelle ou de tout autre motif similaire. Les activités haineuses comprennent, entre autres, les crimes haineux, la propagande haineuse, l'encouragement au génocide, les communications téléphoniques ou électroniques incitant à la haine, ainsi que les démonstrations de haine par le biais d'affiches, d'écriteaux, d'insignes ou d'emblèmes.

Affirmation de son identité : processus qui dure souvent toute une vie et qui consiste à découvrir, à définir et à proclamer sa sexualité (généralement non hétérosexuelle).

Afro-Canadien, Afro-Canadienne : Canadien ou Canadienne d'origine africaine ou dont les ancêtres sont Africains.

Âgisme : discrimination fondée sur l'âge.

Aîné, aînée : homme ou femme reconnu(e) dans la collectivité autochtone pour sa sagesse, son don de guérison et/ou ses qualités de chef spirituel.

Allié, alliée : membre d'un groupe dominant qui lutte pour l'élimination de l'oppression.

Antillais, Antillaise : personne originaire des Antilles ou ayant des ancêtres issus de pays comme la Barbade, la Grenade, le Guyana, la Jamaïque et Trinité-et-Tobago.

Appareil ou accessoire fonctionnel : appareil visant à aider les personnes, notamment les personnes handicapées, à effectuer une tâche. Il s'agit, par exemple, d'un fauteuil roulant, d'un réservoir d'oxygène personnel, d'un appareil acoustique, d'un dispositif électronique d'adaptation ou d'une alarme d'urgence visible.

Atmosphère de travail empoisonnée : atmosphère négative, hostile ou déplaisante sur le lieu de travail découlant de commentaires ou d'un comportement qui tendent à rabaisser un groupe identifié par un ou plusieurs motifs illicites en vertu du *Code des droits de la personne*, même s'ils ne visent pas une personne en particulier. Il suffit d'un seul commentaire ou acte ou d'une seule remarque pour empoisonner l'atmosphère au travail.

Audisme : idée selon laquelle une personne est supérieure en raison de sa capacité à entendre ou à agir comme une personne qui entend.

Autochtones : nom collectif qui désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. La Constitution canadienne (la *Loi constitutionnelle de 1982*) reconnaît trois groupes de peuples autochtones : les Premières Nations, les Métis et les Inuits, chaque groupe se distinguant des autres par son patrimoine, ses langues, ses pratiques culturelles et ses croyances spirituelles.

Bande : groupe de membres des Premières Nations à l'usage et au profit communs desquels des terres ont été mises de côté, dont le gouvernement canadien détient des sommes d'argent ou que le gouverneur en conseil a déclaré être une bande aux termes de la *Loi sur les Indiens*. Chaque bande possède son propre conseil de bande, qui joue un rôle de direction et qui est généralement formé d'un chef et de nombreux conseillers. Le chef et les conseillers sont élus par les membres de la communauté ou, à l'occasion, choisis selon la coutume de la bande. Les membres de la bande partagent généralement des valeurs, des traditions et des pratiques issues de leur patrimoine ancestral. De nos jours, de nombreuses bandes préfèrent être appelées Premières Nations.

Biracial : qui possède des ancêtres issus de deux groupes raciaux.

Bisexuel, bisexuelle : personne qui est attirée émotionnellement, physiquement, spirituellement et/ou sexuellement par les membres de plus d'un sexe.

Bispirituel, bispirituelle : d'après les enseignements ancestraux, les personnes « bispirituelles » étaient considérées comme ayant un don parmi tous les êtres parce qu'elles possédaient deux esprits : un esprit masculin et un esprit féminin. On raconte que les femmes participaient aux guerres de clans et épousaient d'autres femmes et que certains hommes épousaient d'autres hommes. Dans bien des cas, ces personnes étaient considérées comme un troisième sexe et dans presque toutes les cultures, elles étaient honorées et vénérées. De nos jours, le terme désigne les hommes gais, les lesbiennes, les bisexuels, les transgenres, les personnes appartenant à un autre genre et les personnes du troisième/quatrième genre d'origine autochtone qui traversent délicatement les frontières des mondes et des genres.

Blanc, Blanche : personne appartenant à l'un des groupes ayant une couleur de peau claire, généralement d'origine européenne. Le terme est devenu moins un indicateur de la couleur de peau qu'une caractéristique racialisée.

Caractéristiques : traits ou attributs personnels.

Compétence culturelle : capacité d'interagir efficacement avec des personnes de cultures différentes, en particulier dans le cadre des ressources humaines, des organismes sans but lucratif et des organismes gouvernementaux dont les employés travaillent avec des personnes d'origines culturelles ou ethniques variées. La compétence culturelle comprend quatre éléments :

1. prise de conscience de sa propre vision culturelle du monde
2. comportement face aux différences culturelles
3. connaissance des différentes pratiques culturelles et visions culturelles du monde
4. compétences interculturelles.
5. Renforcer la compétence culturelle donne la capacité de comprendre les personnes de toutes les cultures, ainsi que de communiquer et d'interagir efficacement avec elles.

Conception inclusive : prise en compte des différences entre les personnes et les groupes lorsque l'on conçoit quelque chose (p. ex., système, installation, programme, politique, curriculum) pour éviter de créer des obstacles.

Conseil de bande : organisme administrateur de la bande. Il est généralement composé d'un chef et de conseillers élus pour un mandat de deux ou trois ans (en vertu de la *Loi sur les Indiens* ou de la coutume de la bande) afin de s'occuper des affaires de la bande, notamment l'éducation, les services d'égoûts et d'approvisionnement en eau, les services de protection contre les incendies, les règlements administratifs, les édifices communautaires, les écoles et les routes, ainsi que d'autres services ou affaires communautaires.

Coutume : pratique traditionnelle. Par exemple, les conseils de bande choisis « selon la coutume » sont élus ou sélectionnés par des moyens traditionnels, plutôt que selon les règles d'élection énoncées dans la *Loi sur les Indiens*.

Culture : coutumes, croyances, comportements et/ou réalisations d'une époque et/ou d'un peuple donnés; comportement au sein d'un groupe donné.

Déficiences cognitive : voir « handicap ».

Déficiences intellectuelle : déficiences caractérisées par des limitations importantes du **fonctionnement intellectuel** (raisonnement, apprentissage, résolution de problèmes) et du **comportement adaptatif** (compétences sociales et pratiques quotidiennes). Certaines personnes peuvent naître sans cette déficience et la développer plus tard au cours de la vie, en raison d'une maladie ou d'un accident.

Désavantage historique : désavantage découlant de formes historiques, institutionnalisées ou autres de discrimination systémique, notamment des formes de discrimination sociale, politique, culturelle, ethnique, religieuse et économique légalisée, ainsi que des formes de discrimination dans l'emploi. Le terme englobe aussi la sous-représentation subie par les groupes défavorisés comme les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les personnes LGBT et les personnes racialisées.

Dimensions de la diversité : caractéristiques personnelles uniques qui nous distinguent en tant que personnes et en tant que groupes. Les dimensions de la diversité comprennent l'âge, le sexe, l'identité sexuelle, la race, l'ethnicité, les capacités physiques et intellectuelles, la classe, les croyances, la religion, l'orientation sexuelle, la formation et le savoir-faire.

Discrimination fondée sur la capacité physique, ou « capacitisme » : attitudes sociales qui dévalorisent les personnes handicapées et limitent leur potentiel. Selon ce système de croyances, les personnes handicapées sont moins dignes de respect et de considération; elles sont moins aptes à contribuer et à participer à la société, et ont moins de valeur que les autres. Le capacitisme peut s'exercer de façon consciente ou inconsciente, et fait partie intégrante des institutions, des systèmes ou de la culture générale de la société.

Discrimination systémique : comportements, politiques ou pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation de désavantage relatif pour les personnes visées par les motifs prévus par le *Code des droits de la personne*.

Discrimination : fait de traiter une personne injustement, soit en lui imposant des fardeaux, soit en l'empêchant d'avoir accès aux privilèges, aux bénéfices ou aux avantages offerts à d'autres, en raison de sa race, de sa citoyenneté, de son état familial, d'un handicap, de son sexe ou d'autres caractéristiques personnelles (remarque : il ne s'agit pas d'une définition légale).

Diversifié : qui est composé de plusieurs types, formes, caractères, etc.; varié.

Diversité : présence d'un large éventail de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, un organisme ou une société. La diversité comprend des facteurs tels que l'âge, le sexe, la race, l'ethnicité, les capacités physiques et intellectuelles, la religion, l'orientation sexuelle, la formation et le savoir-faire.

Droits contradictoires : terme désignant des situations dans lesquelles des parties à un conflit prétendent que le fait qu'une personne ou qu'un groupe exerce des libertés ou des droits protégés par la loi constitue une atteinte aux droits et libertés d'autres personnes.

Effet défavorable : le résultat d'une action ou d'une situation qui nuit à une personne. Dans certains cas, traiter toutes les personnes de la même façon peut avoir un effet défavorable sur certaines personnes.

Égalité des chances : principe selon lequel tout le monde peut accéder et participer à tout ce qu'un organisme peut offrir, sur un même pied d'égalité et sans rencontrer d'obstacles. L'égalité des chances ne se limite pas à l'emploi.

En questionnement : qui est en train d'explorer son identité sexuelle, de réfléchir à l'éducation, aux attentes des autres (famille, amis, église, employeurs, etc.) et à sa motivation profonde.

Équitable : juste ou caractérisé par l'équité ou la justice. Un traitement équitable est parfois différent d'un traitement égal.

Équité salariale : principe selon lequel on verse un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'équité salariale prend notamment la forme d'une obligation de verser aux hommes et aux femmes travaillant au sein d'un même organisme le même salaire pour un travail jugé de même valeur.

Équité : justesse, impartialité. Processus distinct consistant à accepter les différences inhérentes à des groupes de personnes afin d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie d'une personne.

Est-Asiatique : personne dont la descendance, le patrimoine et la culture proviennent de plusieurs pays et régions d'Asie orientale, comme le Cambodge, la Chine, la Corée, Hong Kong, l'Indonésie, le Japon, le Laos, Macao, la Malaisie, les Philippines, Singapour, Taïwan, la Thaïlande et le Vietnam.

Ethnicité : sentiment de partager une tradition culturelle et historique distincte, souvent associée à la race, au lieu d'origine, à la descendance ou aux croyances.

Exclusion : fait de refuser de donner accès à un endroit, un groupe, un privilège, etc.

Fierté (lorsque le terme est appliqué à la communauté LGBT) : fait de ne pas avoir honte de soi et/ou de montrer sa fierté aux autres en affirmant son identité, en marchant lors des défilés de la fierté gaie, et en étant honnête et à l'aise avec son identité.

Francophone (définition inclusive) : personne qui a une connaissance particulière du français comme langue officielle et qui utilise le français à la maison, y compris les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Gai : personne qui éprouve une attirance physique, romantique et/ou émotionnelle durable envers des personnes du même sexe. Également employé comme terme générique pour désigner la communauté des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres (LGBT).

Genre : classification sociale des personnes en êtres masculins et/ou féminins.

Handicap : il existe deux façons de concevoir le handicap.

La première consiste à définir le handicap comme l'affection médicale d'une personne. De ce point de vue, le handicap englobe un large éventail d'états de divers degrés, dont certains sont visibles et d'autres non. Un handicap peut exister dès la naissance, être causé par un accident ou apparaître avec le temps. Il peut s'agir notamment d'une incapacité physique, mentale ou cognitive, d'une difficulté d'apprentissage, d'un trouble mental, d'une déficience auditive ou visuelle, de l'épilepsie, de la toxicomanie, de l'alcoolisme ou de la sensibilité à des facteurs environnementaux.

Une approche plus récente consiste à ne plus voir le handicap comme l'affection d'une personne. Une personne ayant une affection médicale n'est pas nécessairement dans l'impossibilité (ou dans l'incapacité) de prendre pleinement part à la société. En effet, lorsque la société est conçue de manière accessible et inclusive, les personnes handicapées n'ont souvent aucun souci d'intégration. De ce point de vue, le handicap est un problème qui se pose lorsque l'environnement d'une personne n'est pas adapté à ses capacités.

Harcèlement : s'entend de commentaires ou de gestes dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont déplacés. Il peut s'agir de paroles ou de gestes dont on sait ou devrait savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou déplacés. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit le harcèlement fondé sur les motifs illicites/protégés (voir la définition de ce terme).

Hétéro : personne attirée physiquement, affectivement ou émotionnellement par les personnes de sexe différent. Voir « Hétérosexuel ».

Hétérosexisme : hypothèse selon laquelle l'hétérosexualité est un état supérieur et préférable et que c'est la seule expression correcte, normale ou morale de la sexualité. Cette définition sert souvent dans un contexte de discrimination contre les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles qui s'exerce de façon moins ouverte et qui peut être non intentionnelle et non consciente de la part de la personne ou de l'organisme qui commet l'acte de discrimination.

Hétérosexuel, hétérosexuelle : personne qui éprouve une attirance émotionnelle, physique, spirituelle et/ou sexuelle envers des personnes du sexe opposé.

Homophobie : aversion, crainte ou haine irrationnelle à l'égard des personnes et communautés gaies, lesbiennes ou bisexuelles, ou à l'égard de comportements étiquetés comme « homosexuels ».

Homosexuel, homosexuelle : personne qui éprouve une attirance émotionnelle, physique, spirituelle et/ou sexuelle envers des personnes de même sexe. Ce terme, à connotation médicale, est considéré comme dépassé et souvent insultant pour de nombreuses personnes et communautés gaies.

Identité sexuelle : sentiment conscient de la masculinité et de la féminité. Ce sentiment d'identité est différent du sexe biologique.

Inclusion : fait d'apprécier et d'utiliser nos différences uniques (points forts, talents, faiblesses) de manière à respecter la personne et à créer une organisation multidimensionnelle dynamique.

Indien : terme employé pour désigner les personnes que le gouvernement canadien reconnaît comme ayant un statut d'Indien, c'est-à-dire les personnes qui appartiennent à une bande identifiable, vivent ou sont nées sur une réserve et/ou sont reconnues en vertu d'un ensemble complexe de règles aux termes de la *Loi de 1985 sur les Indiens*. Ce terme n'inclut pas les Inuits ou les Métis. Il existe trois catégories d'Indiens au Canada : les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens visés par un traité. Remarque : De nombreuses personnes trouvent le terme d'« Indien » désuet, et on utilise généralement « membre des Premières Nations » à la place.

Indien inscrit : personne reconnue par le gouvernement fédéral comme inscrite en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Indigène : terme généralement employé dans un contexte international pour désigner les personnes originaires d'une terre ou d'un pays particuliers. Ce terme est très proche du terme « Autochtone » et comporte une connotation positive.

Intergénérationnel : qui existe ou se produit entre différentes générations de personnes; qui implique plus d'une génération.

Intersexué : qui est né avec des organes génitaux non identifiés ou mal identifiés. Autrefois improprement appelées « hermaphrodites », les personnes intersexuées ne peuvent pas être facilement définies comme « hommes » ou « femmes » en raison de l'ambiguïté de leurs organes génitaux. La plupart des personnes intersexuées ne possèdent pas un sexe masculin et un sexe féminin; elles possèdent plutôt un mélange des deux, ou une apparence différente que de nombreux docteurs ont du mal à classer.

Inuits : Autochtones qui habitent l'Arctique canadien, principalement le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest, et les régions septentrionales du Labrador et du Québec. Le mot « Inuit » signifie « peuple » en inuktitut, la langue inuite. D'ailleurs, le mot « Inuit » est le pluriel de « Inuk », même si en français, « Inuit » s'emploie comme nom propre singulier. Les langues, coutumes et cultures traditionnelles des Inuits sont nettement différentes de celles des Premières Nations et des Métis.

Invalidité : trouble physique, sensoriel, intellectuel, médical ou lié à l'apprentissage, y compris les troubles mentaux, qui limite le fonctionnement et/ou exige l'adoption de mesures d'adaptation. L'invalidité peut être visible, cachée, héritée, auto-infligée ou acquise et peut exister seule ou en combinaison avec d'autres invalidités. Elle peut toucher n'importe qui (indifféremment du sexe, de la race, de la culture, de la religion, des croyances, etc.).

Lesbienne : femme qui éprouve une attirance émotionnelle, physique, spirituelle et/ou sexuelle envers d'autres femmes.

LGBT : acronyme de lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres. L'acronyme « GLBT » est également employé. L'acronyme « LGBTTIQQ2A » (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, transsexuels, intersexués, queer, en questionnement, bispirituels et alliés) englobe également la diversité au sein de la communauté trans et allosexuelle.

Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario (LPHO) : loi obligeant les ministères, les municipalités et les organismes du secteur public comme les sociétés de transport, les hôpitaux et les conseils scolaires à élaborer un plan d'accessibilité annuel permettant de repérer, de supprimer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité dans de nombreux domaines.

Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) : le but de la LAPHO est d'établir, de mettre en œuvre et de faire appliquer des normes d'accessibilité afin d'éliminer les obstacles qui empêchent les Ontariennes et les Ontariens handicapés d'accéder, d'ici le 1^{er} janvier 2025, aux biens, aux services, aux installations, au logement, à l'emploi, aux édifices, aux structures et aux locaux. La LAPHO est entrée en vigueur le 4 juin 2005.

Loi sur les Indiens : loi canadienne qui a d'abord été adoptée en 1876, puis modifiée plusieurs fois, le plus récemment en 1985. Elle prévoit certaines obligations du gouvernement fédéral et régit la gestion des terres des réserves indiennes, l'argent des Indiens et d'autres ressources.

Lutte contre le racisme et l'oppression : processus de changement actif et constant visant à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique, ainsi que l'oppression et l'injustice causées par le racisme.

Média substitut ou format de substitution : méthode de communication qui tient compte du handicap d'une personne. Il s'agit, par exemple, d'une version texte d'un site Web ou d'une version en gros caractères d'un document à l'intention d'une personne malvoyante.

Mérite : fait de choisir un candidat qui remplit les critères de sélection liés à un poste, c'est-à-dire dont les compétences, les connaissances, l'expérience et la capacité correspondent au niveau requis pour le poste ou la mission en question. Les critères fondés sur le mérite peuvent comprendre des connaissances et des expériences uniques liées à la diversité.

Métis : terme français qui signifie « de sang mixte ». La Constitution canadienne reconnaît les Métis comme étant l'un des trois peuples autochtones. Le terme sert à décrire de façon générale les personnes qui ont à la fois des ancêtres européens et des ancêtres des Premières Nations et qui s'identifient elles-mêmes comme des Métis, distincts des Indiens, des Inuits et des non-Autochtones.

Motifs illicites/protégés : le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur des caractéristiques personnelles. Les motifs protégés comprennent l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la couleur, la croyance, le handicap, l'origine ethnique, l'état familial, l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle (récemment ajoutées au *Code*), l'état matrimonial, le lieu d'origine, la race, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'état d'assisté social (dans le logement) et l'existence d'un casier judiciaire (dans l'emploi).

Multiracial : dont le patrimoine comprend des membres issus de plusieurs groupes raciaux.

Noir, Noire : construit social désignant les personnes qui ont une couleur de peau foncée et/ou d'autres caractéristiques racialisées connexes. Ce terme est devenu moins un indicateur de la couleur de peau qu'une caractéristique racialisée. Les sociétés diversifiées appliquent différents critères pour déterminer qui est Noir.

Obligation d'adaptation ou obligation d'accommodement : en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, les personnes visées par les motifs du *Code* ont droit aux mêmes possibilités et avantages que les autres. Dans certains cas, elles peuvent avoir besoin d'arrangements spéciaux ou « mesures d'adaptation » pour pouvoir participer pleinement à tous les domaines sociaux couverts par le *Code*, notamment l'emploi, le logement et l'éducation. Les employeurs, fournisseurs de logements et autres parties responsables en vertu du *Code* ont l'obligation légale de tenir compte des besoins des groupes protégés par le *Code*, à moins de pouvoir démontrer que les mesures d'adaptation entraîneraient un préjudice injustifié (compte tenu du coût, des sources extérieures de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité).

Obstacle systémique : obstacle inhérent aux structures sociales ou administratives d'un organisme, y compris l'accessibilité physique d'un organisme, les politiques, pratiques et processus décisionnels internes, ou la culture d'entreprise. Bien que ces obstacles systémiques semblent neutres en apparence, ils peuvent avoir pour effet d'exclure les groupes protégés en vertu du *Code des droits de la personne*.

Obstacle : toute chose qui empêche une personne de participer pleinement à toutes les facettes de la société. S'entend notamment d'un obstacle physique ou architectural, d'un obstacle lié à la communication ou à l'accès à l'information, d'un obstacle comportemental, économique ou technologique, d'une politique ou d'une pratique.

Organisme culturellement compétent : organisme qui fait preuve de compétences culturelles, tant dans ses systèmes que dans le comportement de ses membres.

Orientation sexuelle : intérêt ou attirance sexuels d'une personne. Caractéristique personnelle qui fait partie de l'identité d'une personne. L'orientation sexuelle désigne tout l'éventail de la sexualité humaine et s'applique à l'orientation gaie, lesbienne, bisexuelle et hétérosexuelle.

Parti pris : prédisposition, préjugé ou généralisation sur un groupe de personnes en fonction de caractéristiques personnelles ou de stéréotypes.

Personne de couleur : terme inclusif qui englobe un large éventail de groupes sociaux, notamment les Asiatiques, les Autochtones, les Latinos et les Noirs.

Personnes handicapées : personnes ayant un ou plusieurs handicaps de longue durée ou récurrents (voir « Handicap »).

Pouvoir : accès à des privilèges comme de l'information ou des connaissances, des relations, de l'expérience et du savoir-faire, des ressources et du pouvoir décisionnel afin d'améliorer les chances qu'a une personne d'obtenir ce dont elle a besoin pour mener une vie confortable, sûre, productive et agréable.

Préjugés : idées, notions ou sentiments préconçus négatifs sur une autre personne ou un groupe de personnes en fonction de caractéristiques perçues.

Première Nation : terme entré dans l'usage au cours des années 1970 pour remplacer le mot « Indien ». Même si le terme « Première Nation » est largement répandu, il n'en existe aucune définition légale. Certaines communautés ont aussi adopté le terme « Première Nation » dans leur nom pour remplacer le terme « bande ». De nombreuses personnes préfèrent qu'on les désigne comme des « membres des Premières Nations » plutôt que par le terme « Indiens ». Le terme « membres des Premières Nations » s'emploie pour désigner tant les Indiens inscrits que non inscrits. Ce terme est rarement employé comme synonyme d'« Autochtone » parce qu'il n'inclut pas les Inuits ou les Métis.

Privilège : pouvoir, avantages, accès et/ou occasions non mérités dont bénéficient les membres du ou des groupes dominants dans la société. Ce terme peut également désigner le privilège relatif d'un groupe par rapport à un autre.

Profilage racial : toute action fondée sur des stéréotypes concernant la race, la couleur, l'ethnicité, l'ascendance, la religion ou le lieu d'origine, ou une combinaison de ces facteurs, plutôt que sur un soupçon raisonnable dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier.

Queer : terme argotique autrefois péjoratif utilisé pour désigner les personnes LGBT. Certains membres de la communauté LGBT ont adopté et réinventé ce terme pour en faire un identifiant positif et un signe de fierté lorsqu'ils parlent d'eux-mêmes et qu'ils discutent entre eux. Terme équivalent : allosexuel.

Race : la race n'existe pas; il s'agit plutôt d'un « construit social ». En d'autres termes, la société crée des idées de race en fonction de facteurs géographiques, historiques, économiques, sociaux et culturels ainsi que de traits physiques, bien qu'aucun de ces éléments ne puisse légitimement être utilisé pour classer les groupes de personnes. Voir « Racialisation ».

Racialisation : processus par lequel les sociétés assoient la notion que les races sont bien réelles, différentes et inégales, de façons qui importent pour la vie sociale, économique et politique.

Racisme : conviction selon laquelle un groupe est supérieur ou inférieur à un autre. Le racisme peut être manifesté ouvertement lors de plaisanteries à caractère racial, d'insultes ou de crimes motivés par la haine. Il peut aussi être enraciné plus profondément dans les attitudes, les valeurs ou les idées reçues. Dans certains cas, les personnes ne se rendent même pas compte qu'elles ont ces convictions. Ces idées sont, en fait, des hypothèses qui ont évolué au fil du temps et sont devenues partie intégrante des systèmes et des institutions.

Sectarisme : intolérance, attitude négative ou stéréotypes liés, entre autres, aux croyances, à la race et à l'orientation sexuelle d'une personne.

Sexe biologique : classification biologique des personnes en hommes et/ou en femmes. En général, un médecin détermine le sexe à la naissance, en évaluant visuellement l'anatomie externe. Les catégories de sexe sont « homme », « femme » et « intersexué ».

Sexisme : discrimination fondée sur le sexe.

Statut d'Indien : statut juridique d'une personne en tant qu'« Indien », tel que le définit la *Loi sur les Indiens* (voir « Indien inscrit »).

Stéréotype : idée erronée fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la religion, etc. Le stéréotypage comporte généralement l'attribution des mêmes caractéristiques à tous les membres d'un groupe, en gommant leurs traits individuels. Ce procédé se fonde souvent sur des idées erronées, une information incomplète et/ou de fausses généralisations.

Sud-Asiatique : personne née ou résidant dans le sous-continent indien, notamment en Inde, au Pakistan, au Bangladesh, au Sri Lanka et au Népal.

Technologies d'adaptation ou technologies adaptées : produits qui aident les personnes (notamment les personnes ayant une déficience visuelle ou auditive ou à mobilité réduite) qui ne peuvent pas utiliser les versions traditionnelles de ces produits.

Traitement égal : un traitement qui aboutit à des résultats identiques même si, dans certains cas, la forme que prend le traitement lui-même est différente. Par exemple, pour accorder un traitement égal à tous les élèves en ce qui concerne l'accès à leur école, il sera peut-être nécessaire d'installer une rampe pour les élèves handicapés.

Transgenre ou trans : personne dont l'identité sexuelle ne correspond pas au sexe biologique qui lui a été assigné à la naissance.

Transsexuel, transsexuelle : personne qui a été définie à la naissance comme appartenant à un sexe, mais qui s'identifie différemment. Les transsexuels peuvent chercher à suivre un traitement médical pour que leur corps corresponde à l'identité qu'ils ressentent, comme un traitement hormonal, une inversion sexuelle chirurgicale ou d'autres interventions. Bien que le terme « transsexuel » soit adopté par certaines personnes comme un signe d'identité, il est rejeté par d'autres et devrait être employé avec prudence.

Sources du glossaire

- *Cadre d'action 2008 : Un Ontario diversifié, une fonction publique diversifiée*
- 2— Spirits (www.2spirits.com)
- *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO)
- *Charte canadienne des droits et libertés*
- Commission canadienne des droits de la personne
- *Le Canadian Oxford Dictionary*
- Site de l'Université Carleton, « Equity Services », définitions
- Centre du leadership et de l'apprentissage, module d'apprentissage en ligne « Comment puis-je vous aider? Comment accueillir les clients handicapés »
- Code criminel du Canada
- *Loi de 1995 sur l'équité en matière d'emploi*
- Ministère des relations avec les Premières Nations et les Métis, gouvernement de la Saskatchewan
- Université Gallaudet, « FAQ: Audism »
- Intersex Society of North America
- Ministère des Affaires autochtones
- *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* (LPHO)
- Commission ontarienne des droits de la personne
- Politique opérationnelle d'égalité des chances de la FPO
- « Lexique de la diversité et de l'inclusion de la FPO », Bureau de la diversité de la FPO, ministère des Services gouvernementaux
- Glossaire du Réseau de la Fierté de la FPO
- *Loi de 1990 sur l'équité salariale*
- Actes de l'International Conference on Low Vision, Espagne, 1998
- Alliance de la Fonction publique du Canada
- *The Inclusion Breakthrough: Unleashing the Real Power of Diversity*, Frederick A. Miller et Judith H. Katz
- Université de Rhode Island, Office of Affirmative Action, Equal Opportunity and Diversity
- Warry, W., *Ending Denial: Understanding Aboriginal Issues*, University of Toronto Press, p. 9, 2008
- Bureau de santé publique de Wellington-Dufferin-Guelph
- Organisation mondiale de la Santé (OMS)



Annexe 2 : Le contexte historique des droits de la personne

L'essentiel de la législation canadienne sur les droits de la personne date du XX^e siècle. La Constitution des États-Unis consacre une place importante aux droits de la personne. À l'inverse, l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* n'abordait aucunement la question, et se penchait surtout sur la séparation des pouvoirs entre, d'un côté, le gouvernement fédéral et, de l'autre, les provinces et territoires.

Au début du XX^e siècle, l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* ne reconnaissait pas la qualité de « personnes » aux femmes canadiennes et celles-ci ne pouvaient donc pas siéger au Sénat. En 1929, après des années de lutte menée devant les tribunaux par Emily Murphy, Nellie McClung et d'autres, le Conseil privé de la Reine accorde enfin aux femmes la qualité de personnes aux yeux de la loi. En 1930, Cairine Wilson devient la première sénatrice du Canada.

L'un des procès qui illustrent le mieux la situation qui existait dans notre pays avant l'adoption de lois sur les droits de la personne est la célèbre affaire *Christie c. York* (1940). M. Christie et plusieurs de ses amis s'étaient rendus au Forum de Montréal pour assister à un match de hockey. Durant la pause, ils sont allés au bar, où le personnel a refusé de servir M. Christie, parce qu'il était noir. M. Christie a porté l'affaire en justice et le juge lui a accordé 200 dollars de dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité et insulte à sa personne. Toutefois, plusieurs hommes d'affaires ont porté la décision en appel, affirmant qu'en vertu des lois en vigueur, ils avaient le droit de servir qui ils voulaient. La cour d'appel leur a donné raison et a annulé la décision initiale, soulignant le fait qu'aucune loi ne protégeait les droits de M. Christie.

La Déclaration universelle des droits de l'homme

Suite à la Seconde Guerre mondiale et aux violations atroces commises envers les droits de la personne, l'Organisation des Nations Unies a été créée afin de protéger les droits de la personne et de stabiliser les relations internationales entre les pays. La charte de l'ONU fait expressément mention de la nécessité de protéger les droits de tout homme, femme ou enfant. C'est de ce texte que découlera la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, signée par tous les pays membres de l'ONU le 10 décembre 1948. Le professeur John P. Humphrey, un Canadien, a d'ailleurs joué un rôle clé dans la rédaction de ce document historique.

La *Déclaration universelle des droits de l'homme* établit, pour tous les peuples et toutes les nations, des lignes de conduite qui transcendent leurs différences idéologiques et philosophiques, afin de garantir certains droits fondamentaux à tous les êtres humains. En voici quelques extraits :

- « 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. »
- « Il est essentiel que les droits de l'homme soient protégés par un régime de droit ».

- « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

La *Déclaration universelle des droits de l'homme* a influencé l'élaboration de la législation en matière de droits de la personne au Canada. Plusieurs des lois provinciales adoptées au cours des trois décennies qui ont suivi sa signature (y compris le *Code des droits de la personne* de l'Ontario) s'y réfèrent directement.

Au niveau fédéral, le principe d'égalité a été enchâssé dans la *Déclaration canadienne des droits*, adoptée par le gouvernement en 1964. Cette première loi a été remplacée en 1976 par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, puis en 1982 par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les droits de la personne en Ontario

La législation en matière des droits de la personne telle que nous la connaissons aujourd'hui ne remonte qu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale. La première loi ontarienne sur la discrimination fondée sur la race, la *Racial Discrimination Act*, a été adoptée en 1944. Elle interdisait la publication ou l'affichage de tout symbole de discrimination raciale ou religieuse.

La vie dans les années 1940 et au début des années 1950

Dans de nombreuses villes du Canada, les restaurants, les coiffeurs, les hôtels et les magasins ont refusé de servir les Noirs jusque dans les années 1950.

Prenons l'exemple de Viola Desmond, souvent décrite comme la Rosa Parks canadienne. En septembre 1946, Mme Desmond, qui était noire, visitait New Glasgow en Nouvelle-Écosse, lorsque sa voiture est tombée en panne. Pour passer le temps pendant la réparation de sa voiture, Mme Desmond a décidé d'aller au Roseland Theatre, un cinéma du coin.

Dans ce cinéma qui pratiquait la discrimination, les Noirs étaient tenus de prendre une place au balcon. Bien que Mme Desmond ait demandé une place au parterre, on lui a vendu un billet pour une place au balcon. Ayant pris un siège au parterre, elle a reçu l'ordre de monter au balcon, ce qu'elle a refusé. La police est alors arrivée, et l'a traînée à l'extérieur du cinéma puis incarcérée.

Elle a passé 12 heures en prison et, après son procès le lendemain, elle a été condamnée à payer une amende de 26 dollars, frais judiciaires compris, pour ne pas avoir payé la différence d'un cent de taxe provinciale entre le prix d'un billet à l'étage et celui d'un billet au parterre.

Elle a obtenu un pardon total en 2010, soit 45 ans après sa mort.

La discrimination était également monnaie courante dans certaines clauses relatives aux biens immobiliers. Jusqu'à leur abolition par la Cour suprême en 1951, toute personne souhaitant acheter une maison devait souvent accepter que « le terrain ne devra jamais être vendu, cédé, transféré ou loué à des Juifs, à des Hébreux, à des Sémites, à des Noirs ou à toute personne de couleur, et ne sera jamais occupé par de telles personnes ».

Ces clauses ne tentaient pas de camoufler la discrimination. Elles indiquaient clairement qu'elles visaient à « limiter la propriété, l'usage et l'occupation du terrain aux personnes de race blanche qui ne sont pas exclues par cette clause ».

La contestation et la modification de la législation

Plusieurs lois ont été adoptées dans les années 1950, alors que différents groupes raciaux ou ethniques commençaient à remettre en question leur exclusion de certains aspects de la société. En voici quelques-unes :

- (1951) – la *Fair Employment Practices Act*, qui interdisait la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race ou la religion
- (1954) – la *Fair Accommodation Practices Act*, qui interdisait la discrimination dans les lieux publics fondée sur la race, la religion ou l'ethnicité
- (1958) – l'*Ontario Anti-Discrimination Commission Act*, qui a permis de créer une commission chargée de faire appliquer les lois ci-dessus et d'élaborer des programmes éducatifs
- (1961) – des modifications à la *Fair Accommodation Practices Act*, qui interdisaient la discrimination dans la location de logements
- (1961) – des modifications à l'*Ontario Anti-Discrimination Commission Act*, qui visaient à modifier le nom de l'organisme des droits de la personne de la province et à le remplacer par « Commission ontarienne des droits de la personne ».

Face à l'adoption de ces lois et à une pression sociale de plus en plus forte, les politiciens ont compris qu'il était temps d'établir des dispositions légales afin de protéger les droits de la personne.

La création du *Code des droits de la personne de l'Ontario*

Le 15 juin 1962, l'Ontario est devenu le premier territoire de compétence canadien à formellement reconnaître les conséquences morales, sociales et économiques de la discrimination en promulguant un *Code des droits de la personne* et en établissant une commission des droits de la personne.

Ce tout premier *Code des droits de la personne* reflétait la pensée de l'époque. Il interdisait la discrimination sur les écriteaux et les affiches, dans l'accueil du public, les services et les installations, l'emploi et l'appartenance syndicale, pour des motifs liés à la race, aux croyances, à la couleur, à la nationalité, à l'ascendance et au lieu d'origine.

Au cours des années qui ont suivi, notre société a connu des changements, et les motifs des droits de la personne ont évolué en conséquence. Au fil des années, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle et l'état familial, entre autres, ont été intégrés au *Code*.

La reconnaissance de la discrimination systémique constitue un autre progrès majeur de la législation sur les droits de la personne. La discrimination systémique implique des règles et des pratiques qui peuvent sembler justes en apparence, mais qui ont, en fait, des effets négatifs sur certains groupes protégés par le *Code*. En 1982, le *Code* a été modifié afin de lutter contre la discrimination systémique et de tenter de remédier aux effets qu'engendrent les désavantages et les inégalités depuis de nombreuses années.

Le projet de loi 107, la toute dernière réforme

Le 30 juin 2008, le projet de loi 107 est entré en vigueur. Cette importante réforme du système ontarien des droits de la personne prévoit :

- la modification du rôle de la Commission ontarienne des droits de la personne pour lui soustraire le traitement des plaintes individuelles et lui permettre de se concentrer plutôt sur les causes systémiques et profondes de la discrimination
- le dépôt direct des plaintes (appelées « requêtes ») auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
- la création d'un nouvel organisme, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, chargé de fournir des conseils juridiques aux personnes qui déposent une plainte.



Annexe 3 : La législation sur les droits de la personne au Canada

Le gouvernement fédéral et les gouvernements de l'ensemble des provinces et territoires ont adopté des lois sur les droits de la personne et créé des organismes spéciaux chargés de leur application. Pourtant, les différents territoires ou provinces n'offrent pas les mêmes protections. Par exemple, d'une province à l'autre, les citoyennes et les citoyens ne sont pas nécessairement protégés contre la discrimination fondée sur leurs opinions politiques ou leur condition sociale.

La *Charte canadienne des droits et libertés*

Toutes les lois sur les droits de la personne doivent s'aligner sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, adoptée en 1982. Le paragraphe 15(1) de la *Charte* précise ceci : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination ».

La seule façon dont une personne peut invoquer la *Charte* pour contester une décision, une action ou une loi du gouvernement (comme le *Code* de l'Ontario) est d'avancer l'argument que celle-ci est contraire aux droits de la personne garantis par la *Charte*.

L'affaire *Leshner c. Ontario*, survenue en 1992, est un exemple de contestation réussie du *Code* de l'Ontario. D'après le *Code*, l'expression « état matrimonial » signifiait uniquement le mariage ou la cohabitation avec une « personne du sexe opposé ». Un tribunal a finalement conclu que cette définition était contraire au paragraphe 15(1) de la *Charte* et a ordonné qu'à l'avenir, les mots « du sexe opposé » soient retirés de la définition d'« état matrimonial ».

Les droits à l'instruction dans la langue de la minorité

La *Charte* prévoit aussi que les citoyennes et les citoyens du Canada dont la première langue est celle de la minorité francophone ou anglophone de la province où ils résident, ou qui ont reçu leur éducation élémentaire au Canada en français ou en anglais et qui résident dans une province où cette langue est la langue minoritaire, ont le droit (là où leur nombre le justifie) d'obtenir une éducation élémentaire et secondaire pour leurs enfants dans leur langue, au sein d'un établissement qui fonctionne dans cette langue minoritaire. En Ontario, la *Loi sur l'éducation* protège ce droit à l'éducation dans la langue minoritaire sans le limiter aux endroits où le nombre de personnes concernées le justifie.

Au Canada, les francophones ont souvent fait l'objet de préjugés et de discrimination au travail, dans les écoles et dans la collectivité. En général, les lois en matière de droits de la personne n'offrent aucune protection explicite contre la discrimination fondée sur la langue. Les seuls endroits au Canada où la langue fait expressément

partie des motifs de discrimination illicites, du moins en matière d'emploi, sont le Québec et le Yukon. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario accueille favorablement les plaintes fondées sur la langue en les assimilant aux motifs connexes que sont « l'ascendance », « l'origine ethnique » et le « lieu d'origine ».

La Loi canadienne sur les droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée en 1976. Bien que son intention soit similaire à celle des lois provinciales, le champ d'application de cette loi fédérale englobe tous les services et établissements régis par le gouvernement fédéral, notamment dans le secteur des banques, des communications ou des transports, ainsi que dans les organismes de la Couronne, comme la Société Radio-Canada. Elle accorde de nombreuses protections contre la discrimination similaires à celles du *Code de l'Ontario*.

La mise en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été confiée à la Commission canadienne des droits de la personne, dont les bureaux sont disséminés dans tout le pays.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario l'emporte sur n'importe quelle autre loi de la province, sauf si cette loi indique explicitement le contraire. Par exemple, si une exigence prévue par la *Loi sur l'éducation* régissant les écoles publiques de l'Ontario devait constituer une forme de discrimination contre des personnes ou des groupes protégés par le *Code*, le *Code* l'emporterait si on ne peut pas établir de façon objective que l'exigence en question était nécessaire et que son retrait de la Loi causerait un préjudice injustifié. Ce raisonnement serait également valable en cas de contradiction entre les dispositions du *Code* et celles de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Par contre, le *Code* ne s'applique pas, par exemple, lorsque des personnes ayant certains handicaps (comme des convulsions incontrôlables) font l'objet d'une interdiction de conduire en vertu du *Code de la route*.

L'effet de la législation sur les droits de la personne

L'intention première des lois sur les droits de la personne est de remédier aux problèmes que rencontrent les personnes ou les groupes victimes de discrimination et de prévenir toute discrimination ultérieure à leur égard. Elles ne cherchent pas à punir la personne ou l'entreprise responsable de la discrimination.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit des recours civils, et non des peines criminelles. En effet, les personnes responsables de la discrimination ne sont pas mises en prison. À la place, ces personnes ou les entreprises pour lesquelles elles travaillent peuvent être condamnées à verser une indemnité à la personne qui a porté plainte et obligées de modifier leur mode de fonctionnement.

L'une des principales différences entre la législation en matière de droits de la personne et la législation criminelle concerne la norme de preuve appliquée lors d'une audience au tribunal. En droit criminel, la culpabilité de la personne accusée doit être prouvée au-delà de tout doute raisonnable. Par contre, en vertu du *Code*, comme en droit civil, la norme de preuve appliquée se fonde sur la prépondérance des probabilités. Autrement dit, la question est de savoir ce qui est le plus vraisemblable : le fait que la discrimination ait eu lieu ou le fait qu'elle n'ait pas eu lieu. Il appartient à la personne qui a porté plainte de prouver que son accusation est bien fondée. Une fois qu'il a été établi qu'il y a bien eu discrimination, la personne intimée doit prouver qu'elle a agi de bonne foi ou que les mesures d'adaptation nécessaires pour tenir compte des besoins de la personne ayant fait l'objet de la discrimination entraîneraient un préjudice injustifié.



Annexe 4 : Les droits de la personne en Ontario

Le respect des droits de la personne est notre responsabilité à toutes et à tous

En Ontario, nous avons toutes et tous la responsabilité de prévenir toute forme de discrimination interdite par le *Code*. Les lois en matière de droits de la personne ne seront efficaces que si nous contribuons activement à l'égalité et à la prévention de la discrimination. Toute personne qui vit en Ontario doit :

1. ne pas faire preuve de discrimination ou de harcèlement à l'égard d'autrui
2. lutter contre toute discrimination dont elle est témoin ou victime
3. signaler tout incident de discrimination à l'autorité responsable, comme l'administration scolaire ou le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, et inviter toute personne victime de discrimination à en faire autant
4. s'informer et informer d'autres personnes sur les droits de la personne, pour que tout le monde connaisse ses droits et ses responsabilités en vertu du *Code*.

Le système ontarien des droits de la personne est composé de trois organismes indépendants qui travaillent ensemble :

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

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)

Le *Code des droits de la personne* reconnaît que toute personne doit bénéficier d'un traitement égal et être à l'abri de toute forme de discrimination. Pour garantir cet « intérêt public » important, la CODP s'emploie à éliminer les causes profondes de la discrimination dans notre société.

La CODP réalise de nombreuses activités pour promouvoir les droits de la personne en Ontario. Son travail consiste notamment à :

- améliorer l'éducation, l'autonomisation et la mobilisation
- élaborer et faire connaître des politiques novatrices en matière de droits de la personne, afin de clarifier les lois en vigueur et d'assurer l'obtention de recours d'intérêt public efficaces
- mener des enquêtes d'intérêt public afin de traiter les nouveaux problèmes et incidents liés aux droits de la personne
- prendre les mesures nécessaires pour réduire ou résoudre les tensions et les conflits
- réaliser des activités de sensibilisation et de formation et produire des publications
- mener des actions juridiques ciblées afin de clarifier les lois ou de faire respecter le *Code*
- lancer des requêtes auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le TDPO) dans l'intérêt public, notamment pour les cas de discrimination systémique

- intervenir dans le cadre d'affaires pour lesquelles la CODP estime que le résultat aura des conséquences pour un grand nombre de personnes
- analyser et surveiller la situation des droits de la personne en Ontario, et établir des rapports à ce sujet.

Organisme indépendant du gouvernement de l'Ontario, la CODP est dirigée par un ou une commissaire en chef. Plusieurs autres commissaires (sept au minimum), choisis par le lieutenant-gouverneur parmi le grand public, se réunissent à intervalles réguliers pour décider de l'orientation des politiques en matière de droits de la personne en Ontario.

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit que toute personne qui estime être victime de discrimination peut déposer une plainte (appelée « requête ») auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) pour qu'un arbitre puisse entendre et juger l'affaire en question. Le TDPO opère indépendamment de la Commission ontarienne des droits de la personne et du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. Une audience au TDPO ressemble à un procès dans une cour de justice, à la différence près que les normes de preuve au TDPO sont fondées sur une « prépondérance des probabilités », tandis que dans une cour de justice, la culpabilité de la personne accusée doit être prouvée « au-delà de tout doute raisonnable ».

Déposer une requête

Pour déposer une requête, une personne doit citer un motif protégé par le *Code* ainsi qu'un domaine social. Pour obtenir des explications sur les motifs et les domaines sociaux protégés par le *Code*, reportez-vous à la [Fiche de données n° 1](#) : *Le Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Une fois la requête rédigée, signée par le plaignant et reçue par la TDPO, la requête est déposée. Elle est ensuite signifiée à la partie intimée (la personne ou l'organisme accusé[e] d'avoir enfreint le *Code*) qui est invitée à répondre formellement aux accusations portées à son encontre. Le plaignant pourra, à son tour, répondre à tout nouveau problème soulevé par la partie intimée en déposant une « défense ».

La médiation

Dans le cadre du processus de requête, on demande aux parties si elles souhaitent participer à une médiation. La médiation est l'occasion de discuter des problèmes et de trouver des solutions aux problèmes dès le début du processus. La médiation vise à permettre aux parties d'arriver à une solution et de régler le problème grâce à l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur dont le but sera de faciliter la discussion.

L'audience

Si la médiation ne permet pas d'obtenir un règlement de la requête, l'affaire fait l'objet d'une audience. Le plaignant a l'occasion de présenter les preuves qui justifient sa requête et peut, s'il le souhaite, se faire accompagner par un avocat ou une avocate.

Lors de l'audience, toutes les parties peuvent présenter librement des preuves et des observations. La partie intimée se fait généralement représenter par un avocat ou une avocate. Les témoins sont interrogés et contre-interrogés par des avocats ou avocates représentant la partie plaignante et la partie intimée.

La durée des audiences du TDPO peut varier considérablement, mais la moyenne se situe autour de quatre jours. Les audiences se déroulent partout en Ontario, aussi bien dans des salles de tribunal que dans des salles de réunion réservées à cet effet dans des hôtels. Le déroulement des audiences est quasi judiciaire. Les personnes qui participent à une audience doivent prêter serment ou affirmer qu'elles diront la vérité. L'arbitre peut décider, à sa discrétion, si les audiences seront ouvertes au public et aux médias ou non.

La décision

Après les audiences, l'arbitre rend sa décision et la communique à l'ensemble des parties concernées. La décision est également envoyée à un certain nombre de bibliothèques publiques et juridiques de l'Ontario et, la plupart du temps, elle est publiée sur le site de l'Institut canadien d'information juridique, à l'adresse www.canlii.org.

Si le TDPO estime qu'il y a eu discrimination, il peut ordonner plusieurs solutions possibles. Le droit à l'égalité du plaignant doit être intégralement honoré. De plus, le TDPO peut ordonner à la partie intimée de dédommager la victime pour toutes pertes de salaires ou d'avantages qu'elle a subies ou pour la souffrance morale infligée.

Si la plainte est portée contre un organisme, le TDPO peut obliger cet organisme à mettre en place des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique subi par une personne ou un groupe ou à aider les groupes défavorisés à bénéficier de chances égales au sein de l'organisme. Il peut également ordonner l'organisation de séances de formation sur les droits de la personne et l'antidiscrimination, l'élaboration de politiques exhaustives de lutte contre la discrimination et le harcèlement ou toute autre mesure de réparation.

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

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne aide les personnes à se retrouver dans le processus de défense des droits de la personne, notamment en les aidant à déposer une plainte ou « requête » au Tribunal.

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne offre des services juridiques liés aux droits de la personne aux Ontariennes et aux Ontariens qui ont été victimes de discrimination au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le Centre offre notamment des services d'assistance juridique lors du dépôt des requêtes auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et de représentation juridique pour les médiations et les audiences.



Annexe 5 : Comprendre la discrimination dans un contexte social – « Construction sociale d'un désavantage »

Plus souvent qu'autrement, le désavantage naît de la façon dont la société traite les individus plutôt que de toute caractéristique qui leur est inhérente¹.

Cette déclaration du juge J. LaForest de la Cour suprême du Canada illustre le principal élément de la nouvelle démarche adoptée en matière de jurisprudence et de politiques relatives aux droits de la personne pour mieux comprendre la dynamique de la discrimination. Il y a quelques années, la législation sur les droits de la personne a été modifiée de façon à reconnaître que, pour établir l'existence d'une discrimination, il était plus important d'examiner quel effet la discrimination avait sur une personne que de déterminer si la personne responsable de la discrimination avait agi de façon malveillante ou délibérée. De nombreux tribunaux ont alors commencé à examiner les mythes, les stéréotypes et les perceptions dans l'esprit et les attitudes des gens qui les amenaient à exclure d'autres personnes en raison de certaines caractéristiques comme la race, le handicap, le sexe, l'âge ou la religion.

Par exemple, la Cour suprême du Canada a jeté un regard neuf sur la démarche à adopter pour comprendre le handicap. Dans le cas *Mercier*² survenu au Québec (qui fait l'objet d'une étude de cas dans ce document), la Cour suprême a clairement établi que le handicap devait être interprété de façon à en inclure l'aspect subjectif, puisque la discrimination peut reposer autant sur les perceptions, les mythes et les stéréotypes d'autres personnes que sur l'existence de limitations fonctionnelles réelles chez un individu.

Dans l'arrêt *Mercier*, la plaignante s'était vu refuser un emploi lorsqu'on a découvert qu'elle souffrait de certains problèmes de santé, même si ceux-ci n'entraînaient aucune limitation fonctionnelle. L'employeur avait fait valoir que ces problèmes ne constituaient pas un « handicap » en vertu de la loi québécoise sur les droits de la personne, parce qu'ils n'empêchaient pas la plaignante d'exercer ses fonctions. La Cour suprême du Canada a rejeté cet argument.

Au lieu de se demander si la personne était réellement atteinte d'un handicap ou si le handicap l'empêchait réellement d'exercer son travail, la Cour suprême a plutôt examiné la situation d'un point de vue sociopolitique en mettant l'accent sur la dignité humaine, le respect et le droit à l'égalité. Un handicap peut être le résultat d'une limitation physique, d'une maladie, d'une limitation perçue ou d'une combinaison de ces facteurs. L'accent est toutefois mis sur les *effets* de la distinction, de la préférence ou de l'exclusion de la personne et non sur la preuve de limitations physiques ou de l'existence d'une maladie.

¹ *Egan c. Canada*, [1995] 2 R.C.S. 513, à 551-2 (25 mai 1995), en ligne, Cour suprême du Canada, <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/fr/item/1265/index.do>.

² *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, 2000 CSC 27 (3 mai 2000).

Un autre arrêt³ de la Cour suprême du Canada a depuis confirmé que le « handicap social », c'est-à-dire la réaction de la société face à un handicap réel ou perçu, doit être le principal aspect à considérer pour déterminer s'il y a eu discrimination.

Nous devons exercer la plus grande prudence lorsque nous examinons les suppositions que nous faisons à l'égard d'une personne, que celle-ci soit à la recherche d'un emploi ou d'un logement ou souhaite se procurer un bien ou un service. Son « inadmissibilité » est-elle le résultat de limitations fonctionnelles réelles, de limitations artificielles que la société impose en raison de stéréotypes non fondés ou de l'ignorance, ou de différences réelles ou perçues que la société ne peut pas prévenir, éliminer ou accommoder? Un examen approfondi de la part des cours, des tribunaux des droits de la personne, des gouvernements et de la société civile en général et une plus grande sensibilisation à cet égard contribueront à clarifier cette notion.

³ *Granovsky c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, 2000 CSC 28 (18 mai 2000).



Annexe 6 : Le Code et la classe : prendre la température de votre école en matière de droits de la personne (activité pour les élèves)

Introduction

Cette activité s'inspire de l'exercice « Taking the Human Rights Temperature of Your School », lui-même adapté de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*⁴.

Vous pouvez évaluer la situation des droits de la personne dans votre école en utilisant les critères tirés de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies (la *Déclaration*) et du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*). Le questionnaire qui suit est adapté de ces deux sources.

La Déclaration universelle des droits de l'homme :

Les questions sont liées au droit fondamental à l'éducation figurant à l'article 26 de la *Déclaration*, qui précise :

« Toute personne a droit à l'éducation. [...] L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Préambule du Code :

Le préambule du *Code* rappelle 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 ».

Il reconnaît également 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 ».

Objectifs

- a. Évaluer la situation des droits de la personne dans votre école
- b. Jeter un regard critique sur les facteurs au sein de l'établissement qui influent sur la situation des droits de la personne
- c. Élaborer un plan d'action pour améliorer la situation des droits de la personne dans votre école.

⁴ Shiman, David. *Economic and Social Justice: A Human Rights Perspective*. Minneapolis : Human Rights Resource Center, Université du Minnesota, 1999.

Niveau scolaire : les élèves de la 7^e à la 12^e année, le personnel enseignant, les éducatrices et éducateurs, les parents et les bénévoles.

Les notes obtenues grâce à vos réponses au questionnaire donnent une idée générale de la situation des droits de la personne dans votre école, conformément aux principes énoncés dans la *Déclaration* et le *Code*.

Cette évaluation n'est pas exhaustive. Elle vise simplement à vous aider à reconnaître les sujets de préoccupation sur lesquels votre école devrait peut-être se pencher.

Comment procéder

Pour prendre la température de votre école en matière de droits de la personne, lisez chaque déclaration, puis évaluez dans quelle mesure elle s'applique à votre établissement. Il faut tenir compte de l'ensemble des personnes qui le fréquentent : élèves, enseignants, personnel administratif et de soutien.

À la fin, additionnez vos points pour calculer la note globale (sur 100) de votre école.

Échelle de notation

- 1 – Non/jamais
- 2 – Rarement
- 3 – Souvent
- 4 – Oui/toujours

- _____ 1. Mon école est un lieu où les élèves et les membres du personnel se sentent protégés et en sécurité. (articles 3 et 5 de la *Déclaration*)
- _____ 2. Mon école est un lieu sans discrimination ni harcèlement, dans lequel tous les élèves, enseignants, membres du personnel, parents et bénévoles ont le sentiment de bénéficier d'un traitement égal et de ne faire l'objet d'aucune forme de discrimination fondée sur un motif du *Code*. (articles 1, 3, 5, 7(2), 7(3), 8 et 9 du *Code*)
- _____ 3. Mon école reconnaît et respecte la dignité et la valeur de chaque élève, quels que soient sa race, son ascendance, son lieu d'origine, sa couleur, son origine ethnique, sa citoyenneté, ses croyances, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, l'expression de son identité sexuelle, son âge, son état matrimonial, son état familial ou son handicap, aussi bien dans les services que dans l'emploi et l'accès aux locaux de l'école.(préambule, articles 1, 5 et 7 du *Code*)
- _____ 4. Tous les élèves reçoivent les mêmes renseignements et bénéficient des mêmes encouragements en ce qui concerne les perspectives d'études et de carrière. (article 2 de la *Déclaration*)

- _____ 5. Dans tous les aspects de la vie scolaire, tous les élèves ont le droit à un traitement égal en matière de services (notamment l'éducation, les activités parascolaires et les événements communautaires), de biens ou d'installations (comme l'accès à la salle de sport, aux terrains de sport ou à des outils bancaires). (article 1 du *Code*)
- _____ 6. Dans l'école, personne ne fait l'objet de discrimination en raison de son mode de vie, par exemple à cause de sa façon de s'habiller, du choix de ses amis ou de ses activités parascolaires. (articles 2 et 16 de la *Déclaration*)
- _____ 7. Conformément aux dispositions du *Code*, toutes les personnes de mon école sont traitées sur un pied d'égalité, avec dignité et respect, quels que soient leur orientation sexuelle, leur identité sexuelle, l'expression de leur identité sexuelle ou les personnes qu'elles fréquentent. (articles 1, 3, 5, 7 et 9 du *Code*)
- _____ 8. Mon école propose à chacune et à chacun les mêmes facilités en termes d'accès, de ressources, d'activités et d'installations. (article 7 de la *Déclaration*)

Nous prenons en compte les besoins des élèves handicapés en les aidant dans leur éducation et en garantissant leur accès aux bâtiments de l'école. Mon école prend aussi des mesures d'adaptation fondées sur d'autres motifs du *Code* (par exemple, l'état familial) et possède des lieux accessibles comme des toilettes ou des vestiaires adaptés. (articles 1 et 17 du *Code*)

- _____ 9. Dans mon école, les actions, écrits ou paroles ayant un caractère discriminatoire ne sont pas tolérés. (articles 2, 3, 7, 28, et 29 de la *Déclaration*)

Les membres de mon école comprennent que toute violation du *Code* est inacceptable, y compris l'intimidation, le harcèlement et les représailles (punitions) envers toute personne qui essaie de faire valoir un droit protégé par le *Code*.

- _____ 10. Lorsque quelqu'un rabaisse une autre personne ou porte atteinte à ses droits, on aide la personne responsable à modifier son comportement. (article 26 de la *Déclaration*)

Mon école offre des cours sur les droits de la personne. Ses politiques de résolution des conflits sont conformes à la nature corrective, et non répressive, du *Code*.

- _____ 11. Dans l'école, on se préoccupe de l'ensemble de mes droits et de mon parcours scolaire et on tente de m'aider lorsque j'en ai besoin. (articles 3, 22, 26 et 29 de la *Déclaration*)

- _____ 12. Lorsqu'il y a des conflits, les enseignants nous aident à les résoudre dans un climat de non-violence et de concertation (articles 3 et 28 de la *Déclaration*), et ont recours à un mécanisme efficace de résolution des disputes. De plus, mon école reconnaît et apprécie la nécessité de concilier les réclamations contradictoires en matière de droits de la personne.

- _____ 13. Mon conseil scolaire a prévu des politiques et des procédures pour lutter contre le harcèlement et la discrimination, qu'il n'hésite pas à appliquer lorsque cela est nécessaire (articles 3 et 7 de la *Déclaration*). Mon école possède une politique efficace de lutte contre la discrimination et le harcèlement qui comporte un processus interne de gestion des incidents liés aux droits de la personne.
- _____ 14. En matière de discipline (y compris les exclusions temporaires et les renvois), tout le monde est assuré d'un traitement équitable et impartial pour ce qui est de déterminer les responsabilités et les peines encourues. (articles 6, 7, 8, 9 et 10 de la *Déclaration*)
- _____ 15. Dans l'école, tout accusé est présumé innocent tant qu'il n'y a pas de preuve de sa culpabilité. (article 11 de la *Déclaration*)
- _____ 16. L'espace privé et les biens personnels des élèves sont respectés. (articles 12 et 17 de la *Déclaration*)
- _____ 17. Mon école accueille des élèves, des enseignants, du personnel administratif et de soutien de toutes origines et de toutes cultures, même s'ils ne sont pas nés au Canada. (articles 2, 6, 13, 14 et 15 de la *Déclaration*)
- Le personnel de l'école, y compris les éducatrices, les éducateurs et le personnel administratif, reflète bien la communauté des élèves.
- _____ 18. Les élèves sont libres d'exprimer leurs convictions et leurs idées (politiques, religieuses, culturelles ou autres) sans crainte de discrimination (article 19 de la *Déclaration*) et, lorsqu'ils les expriment, ils savent qu'ils ne doivent exposer une personne ou un groupe à aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de traitement différencié fondé sur un motif du *Code*.
- _____ 19. Dans l'école, on peut rédiger et diffuser des publications sans avoir à craindre la censure ou des punitions (article 19 de la *Déclaration*), à condition que la publication en question (avis, écriteau, symbole, emblème) ne témoigne aucune intention de violer les droits d'autrui protégés par le *Code* ou d'inciter à leur violation. (article 13 du *Code*)
- _____ 20. Les programmes, les manuels, les assemblées, les bibliothèques et les cours reflètent une multiplicité de points de vue (sur le sexe, le genre, la race/ l'ethnicité, l'idéologie). (articles 2, 19 et 27 de la *Déclaration*)
- _____ 21. Les élèves ont la possibilité d'exprimer leur identité culturelle par le biais d'activités musicales, artistiques et littéraires. (articles 19, 27 et 28 de la *Déclaration*)
- _____ 22. Dans mon école, tout le monde peut participer (individuellement ou par le biais d'associations) aux processus de décision démocratiques pour établir les orientations et les règles de l'établissement. (articles 20, 21 et 23 de la *Déclaration*)

- _____ 23. Dans mon école, tout le monde a le droit de se constituer en association pour défendre ses droits et ceux des autres. (articles 19, 20 et 23 de la *Déclaration*)
- _____ 24. Dans mon école, tout le monde s'encourage à s'informer sur les problèmes de société et les questions planétaires concernant la justice, l'environnement, la pauvreté et la paix (préambule et articles 26 et 29 de la *Déclaration*). Dans mon école, tout le monde s'encourage à prendre des mesures pour remédier aux problèmes de société et aux préoccupations planétaires concernant la justice, l'environnement, la pauvreté et la paix (préambule et articles 20 et 29 de la *Déclaration*).

Par exemple, mon école possède ces associations :

- _____ 25. À l'école, j'assume mes responsabilités pour veiller à ce qu'il n'y ait aucune discrimination envers quiconque et à ce que tout le monde se comporte de façon à promouvoir la sécurité et le bien-être de toutes et de tous. (articles 1 et 29 de la *Déclaration* et paragraphe 46.3(1) du *Code*)

Température de mon école : _____ (sur 100 degrés)

Adapté de l'activité « Taking the Human Rights Temperature of your School »

D. Shiman et K. Rudelius-Palmer, *Economic and Social Justice: A Human Rights Perspective* (Minneapolis : Human Rights Resource Center, Université du Minnesota, 1999), www.hrusa.org/hrmaterials/temperature/.

Feuilles de travail des élèves





Questionnaire sur les droits de la personne

Connais-tu vraiment tes droits? Pour le savoir, lis les descriptions ci-dessous, puis réponds aux questions en entourant « Oui », « Non » ou « Peut-être ».

1. Anthony, qui a 18 ans, a posé sa candidature pour un emploi de vendeur dans un magasin d'articles de sport. Lors de l'entrevue, le gérant du magasin est agréablement surpris de la maturité et des compétences d'Anthony et il lui dit qu'il serait prêt à l'embaucher, si ses références sont bonnes. Peu après, le gérant appelle Anthony pour l'informer qu'il ne sera pas embauché. En effet, en téléphonant à l'un de ses anciens employeurs, le gérant a appris qu'Anthony a été condamné pour conduite imprudente en vertu du *Code de la route* quand il était plus jeune. Le gérant du magasin a-t-il violé les droits d'Anthony en refusant de l'embaucher?

Oui

Non

Peut-être

2. Naomi et plusieurs de ses amies jouent dans une ligue de hockey féminine au centre communautaire local. Lorsque leur équipe s'entraîne, les responsables de la patinoire, des hommes, ne les laissent jamais jouer aussi longtemps qu'elles y ont droit, même lorsqu'il n'y a pas de conflit d'horaire. Dès qu'une jeune femme tombe, ils se moquent d'elle. Par ailleurs, il y a souvent des photos de femmes à moitié nues dans les vestiaires. Naomi s'est plainte de cette situation, mais le gérant du centre sportif n'a rien fait, disant que les femmes devraient « se contenter de faire du patinage artistique » et « laisser le hockey aux garçons ». Les responsables de la patinoire ont-ils porté atteinte aux droits des jeunes femmes?

Oui

Non

Peut-être

3. Après des années de dispute, les parents d'Yvon ont finalement décidé de divorcer. L'ambiance est si tendue à la maison qu'Yvon pense qu'il lui faut aller vivre ailleurs pour réussir son année scolaire. Il a toujours été bon élève et n'a jamais eu d'ennuis. Âgé de 16 ans, il remplit les critères nécessaires pour recevoir des prestations d'aide sociale et il a posé une demande pour obtenir une chambre meublée près de son école. Le gérant d'immeuble refuse de louer une chambre à Yvon, sous prétexte qu'il ne veut pas avoir affaire à de « jeunes profiteurs de l'aide sociale ». Le gérant d'immeuble a-t-il violé les droits d'Yvon?

Oui

Non

Peut-être

4. À la sortie de l'école, Maya et plusieurs de ses amis, de race noire, vont dans un restaurant du quartier. Ils rient et se comportent de façon enjouée, comme d'autres personnes dans le restaurant. Soudain, une dispute éclate entre leur groupe et plusieurs jeunes de race blanche qui fréquentent la même école et sont assis à une autre table. Ils échangent des propos grossiers, et de la nourriture vole des deux côtés. Le personnel du restaurant demande à Maya et à ses camarades de sortir,

ce qui les met en colère et leur donne l'impression de faire l'objet d'une discrimination. Est-ce que le personnel du restaurant a porté atteinte aux droits de ce groupe?

Oui

Non

Peut-être

5. La semaine dernière, Meerai et son ami Sean ont monté un groupe en vue de collecter des fonds pour la recherche sur le sida. Hier, tous les deux ont trouvé sur leurs bureaux des dessins grossiers qui se moquent des gais et des lesbiennes. Après les cours, plusieurs élèves les ont attaqués verbalement en criant des slogans contre les personnes gaies en face de la cour de l'école. Leur enseignant a vu les dessins et a entendu parler des attaques verbales, mais il pense qu'il ne peut rien faire, parce que la confrontation a eu lieu en dehors de l'école. Ni Meerai ni Sean ne se sont plaints de l'agression auprès des responsables de l'école. Les élèves qui les ont agressés ont-ils porté atteinte aux droits de Meerai et de Sean?

Oui

Non

Peut-être

6. Le cabinet d'optique du coin cherche à embaucher un ou une réceptionniste à temps partiel pour accueillir sa clientèle et répondre au téléphone. Le poste nécessite donc d'excellentes aptitudes à la communication. Chantal, qui est née et a grandi à Québec, a posé sa candidature pour cet emploi. La propriétaire du cabinet ne l'embauche pas, craignant que les clients ne comprennent pas Chantal à cause de son accent. A-t-elle porté atteinte aux droits de Chantal?

Oui

Non

Peut-être

7. Samedi dernier, Michael et ses amis sont allés voir un film dans une salle de cinéma où ils n'étaient encore jamais allés. Michael se déplace en fauteuil roulant motorisé à cause d'une dystrophie musculaire. Le personnel du cinéma lui a dit qu'il devait soit s'installer dans un des sièges de la salle, soit regarder le film à partir du seul endroit où l'on peut stationner un fauteuil roulant : à l'avant de la première rangée de sièges. Michael a indiqué qu'aucune de ces propositions ne lui convenait, mais le personnel lui a répondu qu'il avait droit au même service que tout le monde : l'achat d'un billet et une place pour voir le film. Le personnel du cinéma a-t-il porté atteinte aux droits de Michael?

Oui

Non

Peut-être



Le Préambule du Code des droits de la personne

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;



Fiche de données n° 1 : Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) prévoit que toute personne a le droit d'être à l'abri de la discrimination dans cinq domaines bien particuliers, appelés « domaines sociaux » :

- **les services, les biens et les installations** – y compris les écoles, les hôpitaux, les magasins, les restaurants et les associations ou les installations sportives et récréatives
- **le logement** – l'endroit où une personne habite ou veut habiter, en tant que locataire ou propriétaire
- **les contrats** – conclus par écrit ou verbalement
- **l'emploi** – les annonces d'emploi, les formulaires de demande d'emploi, les entrevues, la répartition du travail, la formation, l'avancement, la discipline, le licenciement, les tâches bénévoles;
- **l'adhésion à une association professionnelle ou à un syndicat** – comme la Fédération des enseignantes-enseignantes des écoles secondaires de l'Ontario ou le Syndicat des Métallos.

Les motifs de discrimination illicites

Le *Code* reconnaît que les personnes qui font l'objet d'une discrimination sont le plus souvent celles qui appartiennent à certains groupes de la société. Dans les cinq domaines cités plus haut, le *Code* protège toute personne qui fait l'objet d'une discrimination fondée sur l'un des motifs suivants :

- **l'âge** – la protection du *Code* s'étend aux personnes âgées de 18 à 65 ans (dans le domaine de l'emploi), de 16 ans ou plus (dans le domaine du logement) et de 18 ans ou plus (dans tous les autres domaines)
- **l'ascendance** – la famille dont est issue une personne
- **la citoyenneté** – l'appartenance à un État ou à une nation
- **la couleur** – la couleur de peau associée à une race
- **la croyance** – la religion ou la foi
- **l'état d'assisté social** – le fait de recevoir des prestations d'aide sociale dans le domaine du logement seulement
- **l'état familial** – la relation parent/enfant

- **l'état matrimonial** – s'applique de la même manière aux couples homosexuels et hétérosexuels et aux unions libres. Est également inclus le veuvage, la séparation et le divorce d'avec son conjoint ou sa conjointe
- **l'existence d'un casier judiciaire** – le fait pour une personne d'avoir été reconnue coupable d'une infraction à une loi provinciale ou d'une infraction à une loi fédérale qui a fait l'objet d'un pardon (dans le domaine de l'emploi seulement)
- **l'expression de l'identité sexuelle** – les caractéristiques extérieures, le comportement, l'apparence, le style vestimentaire et autres attributs avec lesquels une personne s'exprime et par lesquels les autres perçoivent son identité sexuelle
- **le handicap** – il existe deux façons de concevoir le handicap. La première consiste à définir le handicap comme l'affection médicale d'une personne. De ce point de vue, le handicap englobe un large éventail d'états de divers degrés, dont certains sont visibles et d'autres non. Un handicap peut exister dès la naissance, être causé par un accident ou apparaître avec le temps. Il peut s'agir notamment d'une incapacité physique, mentale ou cognitive, d'une difficulté d'apprentissage, d'un trouble mental, d'une déficience auditive ou visuelle, de l'épilepsie, de la toxicomanie, de l'alcoolisme ou de la sensibilité à des facteurs environnementaux.

Une approche plus récente consiste à ne plus voir le handicap comme l'affection d'une personne. Une personne ayant une affection médicale n'est pas nécessairement dans l'impossibilité (ou dans l'incapacité) de prendre pleinement part à la société. En effet, lorsque la société est conçue de manière accessible et inclusive, les personnes handicapées n'ont souvent aucun souci d'intégration. De ce point de vue, le handicap est un problème qui se pose lorsque l'environnement d'une personne n'est pas adapté à ses capacités.

- **l'identité sexuelle** – la perception de se sentir homme et/ou femme; ce sentiment d'identité est différent du sexe biologique
- **le lieu d'origine** – le pays ou la région d'où vient une personne
- **l'orientation sexuelle** – le fait pour une personne d'être homosexuelle (que ce soit une femme lesbienne ou un homme gai), bisexuelle, hétérosexuelle, bispirituelle, en questionnement, etc.
- **l'origine ethnique** – l'appartenance à un groupe ayant des pratiques sociales, culturelles ou religieuses provenant d'une histoire commune
- **la race** – l'appartenance à un peuple ayant certains traits physiques communs, tels que la couleur de la peau, l'aspect des cheveux ou les caractéristiques du visage

- **le sexe** – la discrimination peut être de nature sexuelle ou se produire parce qu'une femme est enceinte. Est également inclus le droit d'allaiter dans des lieux publics ou au travail.

Une personne peut être victime de discrimination fondée sur plusieurs motifs (par exemple, l'orientation sexuelle *et* la race). Dans certains cas, une personne peut être exposée à un genre particulier de discrimination ou de désavantage à cause de sa combinaison unique d'identités. Il existe, par exemple, des suppositions ou des stéréotypes sur les « jeunes hommes noirs » qui n'existent pas forcément à l'égard des « hommes blancs plus vieux » ou des « jeunes femmes noires ».

Les exceptions

Il existe certaines situations dans le domaine de l'emploi où ces motifs de discrimination ne sont pas illicites :

- Un organisme dont le but est de servir les intérêts des membres d'un groupe protégé par le *Code*, comme un groupement religieux, éducatif ou social qui se consacre à un certain groupe ethnique, à des personnes handicapées ou aux membres d'une religion, a le droit de n'employer que des personnes issues de ce groupe ethnique, des personnes handicapées ou des membres de cette religion
- Un employeur peut décider d'embaucher ou de ne pas embaucher, de promouvoir ou de ne pas promouvoir, son conjoint ou sa conjointe, son père ou sa mère, son enfant, ou encore le conjoint ou la conjointe, le père ou la mère, ou l'enfant d'un de ses employés.
- Un employeur peut faire de la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial si ces critères constituent effectivement des exigences essentielles de l'emploi. Par exemple, un foyer pour femmes battues a le droit de n'embaucher que des femmes comme conseillères; un club a le droit de n'embaucher que des hommes pour travailler dans le vestiaire des hommes; un établissement de garde d'enfants peut justifier le refus d'embaucher une personne qui a été reconnue coupable d'avoir maltraité un enfant en disant que cette personne poserait un risque pour la sécurité des enfants dont l'établissement a la garde. Dans ces cas, l'employeur doit toutefois examiner si des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre pour que la personne puisse occuper l'emploi en question.



Fiche de données n° 2 : Le harcèlement

Le *Code* reconnaît explicitement à certains groupes de personnes le droit d'être à l'abri du harcèlement à l'école, en matière de logement et d'emploi. Le *Code* définit le harcèlement comme étant « le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires [autrement dit, qui ennuient ou fâchent la personne visée] lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ».

Le mot le plus important de cette définition est « importuns ». Aucune personne n'a le droit d'imposer une conduite ou des paroles à quelqu'un d'autre si cette conduite ou ces paroles ne sont pas bienvenues. Cela ne fait aucune différence si la personne qui s'est conduite de la sorte ou qui a dit ces choses a fait exprès ou non d'importuner l'autre.

Certaines personnes sont trop timides ou trop effrayées pour réagir à des observations ou des actions importunes. C'est pour cela que le *Code* comporte les mots « devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont importuns ».

Tout le monde doit par exemple savoir que les insultes ou les plaisanteries à caractère racial, ethnique ou homophobe sont importunes : il ne devrait pas être nécessaire de dire à la personne qui fait ce genre d'insultes ou de plaisanteries qu'elles sont de mauvais goût. Toutefois, dans certains cas, il est nécessaire de signaler à une personne que certains comportements mettent d'autres personnes mal à l'aise.

On ne peut vraiment parler de harcèlement que si une personne répète ses remarques ou ses gestes plusieurs fois. Néanmoins, il suffit qu'un employeur fasse une seule fois une remarque du type « les gens comme vous n'ont rien à faire ici » à une personne de couleur ou à une femme pour donner à cette personne l'impression qu'elle ne recevra pas un traitement égal à celui des autres employés. Ce genre de commentaires crée une atmosphère empoisonnée pour les membres du groupe visé et pour les personnes qui les entourent.

Tout le monde a aussi le droit d'être à l'abri du harcèlement dans le domaine des services, et notamment dans les écoles. Par exemple, si un groupe d'élèves harcèle d'autres élèves à cause de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur religion ou d'un handicap, les élèves harcelés peuvent porter plainte (« déposer une requête »). En effet, l'éducation est un « service » auquel tout le monde a droit de façon égale.



Fiche de données n° 3 : Le harcèlement sexuel et l'éducation

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination susceptible de mettre un frein à l'éducation d'une personne, de lui causer un sentiment d'insécurité et de l'empêcher de vivre pleinement sa vie. Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, dont voici quelques exemples :

- les demandes de relations sexuelles en échange d'une faveur, comme l'amélioration d'une note à un examen
- les demandes insistantes de rendez-vous galant, qui ne tiennent pas compte d'une réponse négative
- les demandes d'accolades
- un contact physique non nécessaire, y compris les attouchements non désirés
- le langage ou les commentaires offensants qui expriment des stéréotypes à l'égard des filles, des femmes, des garçons et des hommes
- les noms insultants à connotation sexuelle
- les remarques de nature sexuelle concernant l'apparence ou les actions d'une personne
- les actions ou les remarques liées au fait qu'une personne n'est pas perçue comme conforme aux stéréotypes du rôle assigné à son sexe
- l'exposition ou la circulation de matériel pornographique, d'images ou de dessins de nature sexuelle, de graffitis sexuellement explicites ou d'autres images à caractère sexuel (y compris en ligne)
- les plaisanteries de nature sexuelle;
- la vantardise au sujet de ses prouesses sexuelles
- l'intimidation fondée sur le sexe
- la propagation de rumeurs sexuelles ou de commérages (y compris en ligne).

Lorsqu'une personne subit ce genre de comportement, elle ne se rend pas toujours compte qu'il s'agit d'actes de harcèlement sexuel qui peuvent avoir des répercussions sur sa vie tout entière. En effet, sous l'effet du harcèlement sexuel, les élèves peuvent négliger leurs études ou les activités scolaires, manquer ou abandonner des cours, ou quitter l'école complètement.

Une personne victime de harcèlement peut se sentir :

- isolée et seule
- mal à l'aise ou honteuse
- déprimée, anxieuse et confuse à l'égard de sa personne ou de son avenir
- en colère
- en danger à l'école ou dans la collectivité.

Certaines personnes victimes de harcèlement sexuel perdent aussi l'appétit, ont des maux de ventre et ont du mal à se concentrer. Certains élèves ont avoué consommer de la drogue ou boire pour supporter leur réalité. Dans des cas extrêmes, des victimes peuvent envisager le suicide ou même tenter de se suicider.

Tous les adultes en contact avec des élèves doivent s'assurer que les écoles sont en sécurité et qu'elles offrent des environnements sûrs pour les élèves, à l'abri de tout harcèlement sexuel.

Il n'est pas acceptable de harceler sexuellement une personne ou d'intimider une personne en raison de son orientation sexuelle ou de son sexe. C'est contraire à la loi.

Connaître vos droits

Les élèves et les étudiants ont le droit de suivre des études à l'abri de tout harcèlement sexuel. Ce droit englobe les études primaires, secondaires et postsecondaires ainsi que les activités scolaires comme le sport, les activités artistiques ou culturelles, les excursions et le tutorat.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle peuvent également survenir lors de rituels scolaires, notamment l'initiation des nouveaux étudiants.

Le *Code* interdit toute sollicitation sexuelle provenant de personnes en situation de pouvoir. Les avances sexuelles ou les commentaires de nature sexuelle peuvent provenir, entre autres, d'enseignants ou de membres du personnel scolaire :

Exemple : L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a révoqué le permis d'un enseignant de 29 ans qui a harcelé sexuellement une élève par courriel. Utilisant un faux nom, il envoyait à l'élève des messages qui portaient notamment sur les vêtements qu'elle portait ou le chemin qu'elle empruntait pour se rendre à l'école et dans lequel il lui faisait des propositions à caractère sexuel.

Le harcèlement sexuel peut aussi prendre la forme d'intimidation par d'autres élèves :

Exemple : Pour blesser une fille qu'elle considère comme sa rivale, une élève lance une rumeur selon laquelle cette fille est de mœurs faciles et se livre à des actes sexuels avec des garçons derrière l'école.

Les élèves qui sont perçus comme ne correspondant pas aux normes sexuelles sont parfois victimes de harcèlement fondé sur le sexe :

Exemple : Un élève de 9^e année qui a de nombreuses amies et s'intéresse davantage aux arts qu'à l'athlétisme est qualifié de « pédé », d'« homo » ou de « tapette » par un groupe de garçons à l'école.

En quoi consiste l'intimidation homophobe et fondée sur le sexe?

À tous les niveaux de l'école, le harcèlement sexuel peut être utilisé pour intimider des gens en raison de leur sexe, de leur identité sexuelle, de leur sexualité ou de leur orientation sexuelle. L'intimidation peut prendre la forme d'insultes, de plaisanteries, et d'isolement d'une personne pour la seule raison qu'elle n'est pas conforme aux stéréotypes courants. Ce genre d'intimidation se distingue des autres types d'intimidation parce que le harcèlement se fonde sur la sexualité de la personne visée, ses caractéristiques sexuelles, sa réputation sexuelle ou des stéréotypes sexuels.

L'intimidation homophobe et fondée sur le sexe peut viser n'importe qui. Elle cible souvent les personnes qui :

- déclarent ouvertement qu'elles sont lesbiennes, gais, bisexuelles et transgenres
- sont perçues comme lesbiennes, gais, bisexuelle et transgenres
- ne sont pas conformes aux stéréotypes féminins et masculins
- ont des parents ou des gardiens de même sexe
- ont des amis qui sont, ou sont perçus comme étant, lesbiennes, gais, bisexuelles et transgenres.

Les commentaires et comportements anti-gais et homophobes constituent de la discrimination, même si la personne visée ne s'identifie pas comme lesbienne, gai, bisexuelle et transgenre (LGBT). Certains cas d'intimidation homophobe sont considérés comme des crimes haineux.

Les mesures à prendre

Si vous ou quelqu'un que vous connaissez êtes victime de harcèlement, vous pouvez demander à l'auteur du harcèlement de cesser son comportement ou solliciter l'aide d'une personne en position d'autorité dans votre école pour qu'elle fasse cesser le harcèlement.

Les écoles, y compris les collèges et universités, sont légalement tenues de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et y faire face. Elles doivent veiller à offrir des environnements respectueux des droits de la personne.

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario exige des conseils scolaires de l'Ontario qu'ils interviennent face à l'homophobie, à la violence fondée sur le sexe, au harcèlement sexuel et aux comportements sexuels inappropriés. Pour de plus amples renseignements sur ces politiques, consultez le site : www.edu.gov.on.ca/fre/safeschools/index.html.

Si le harcèlement persiste ou qu'il n'est pas traité de façon satisfaisante, vous pouvez déposer une requête pour atteinte aux droits de la personne.

Si vous sentez que le harcèlement empire ou que votre sécurité est menacée, vous pouvez vous adresser à la police.



Fiche de données n° 4 : L'atmosphère empoisonnée

Une atmosphère empoisonnée est le résultat d'observations et de comportements qui ridiculisent ou insultent une personne ou un groupe protégés par le *Code* et qui leur donnent l'impression de se trouver dans un milieu hostile ou peu accueillant. Une telle atmosphère porte atteinte à leur droit à un traitement égal en matière de services, de biens et d'installations, de logement ou d'emploi. Ces observations ou ces comportements peuvent très bien ne pas viser une personne en particulier. Par exemple, les plaisanteries, les insultes ou les dessins sur les personnes lesbiennes ou gaies ou sur un groupe racial, ou encore les photos de pin-up qui humilient les femmes, ont pour effet de créer une atmosphère empoisonnée pour les personnes lesbiennes ou gaies, les membres de ce groupe racial ou les femmes en général.

Ces actions peuvent aussi créer une atmosphère empoisonnée pour les personnes qui n'appartiennent pas nécessairement au groupe visé. Par exemple, un homme hétérosexuel peut très bien se sentir offensé par les plaisanteries au sujet des homosexuels, parce qu'il est ami avec des personnes lesbiennes, gaies ou bisexuelles. De même, une personne appartenant à un groupe racialisé peut avoir le sentiment qu'elle ne sera pas traitée de la même façon que tout le monde, si les personnes de son entourage lui lancent des insultes racistes.

Il ne doit y avoir aucun doute que ces actions mettent les gens mal à l'aise, que ce soit au travail ou à l'école. Un incident isolé peut parfois être assez sérieux pour créer une atmosphère empoisonnée; dans d'autres cas, cela ne suffit pas. Pour décider si un seul incident suffit, il faut tenir compte de plusieurs autres éléments, comme la gravité des actions, la relation entre les personnes concernées (employeur/employé, propriétaire/locataire, etc.) ou les conséquences du comportement ou des observations sur l'accès (réel ou supposé) à un traitement égal sans discrimination pour la personne qui se plaint de l'atmosphère empoisonnée.

Le *Code* précise que sur un lieu de travail, c'est l'employeur qui doit éviter l'existence d'une atmosphère empoisonnée pour les employés, et dans les écoles, ce sont les enseignantes, les enseignants et l'administration scolaire qui doivent faire la même chose pour les élèves.



Fiche de données n° 5 : La discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit lorsqu'une exigence neutre en apparence a un effet discriminatoire (ou un effet défavorable) sur un groupe protégé par le *Code*. Par exemple, un employeur qui exige que tous ses employés travaillent le samedi pourrait faire de la discrimination envers les personnes dont la religion les oblige à participer à un service religieux ce jour-là. Un organisme qui demande aux personnes qui travaillent pour lui d'avoir une certaine taille ou un certain poids pourrait exclure des femmes et des membres de certaines minorités raciales ou ethniques de toute possibilité d'emploi.

Dans ces cas, pour éviter d'être accusé de discrimination indirecte, l'employeur ou l'organisme devrait prouver que :

- que l'exigence d'emploi a été établie de bonne foi, c'est-à-dire en croyant sincèrement que cette exigence était nécessaire et, d'un point de vue objectif, nécessaire pour des raisons de sécurité, d'efficacité ou d'économie;
- qu'il ne pourrait pas mettre en œuvre de mesures d'adaptation pour la personne appartenant à un groupe protégé sans subir lui-même un préjudice injustifié, c'est-à-dire sans que ces mesures modifient la nature même de son entreprise ou sa viabilité économique, ou sans qu'elles posent un risque considérable pour la santé et la sécurité.



Exigence neutre : une exigence qui, à première vue, semble impartiale.

Effet défavorable : le résultat d'une action ou d'une situation qui nuit à une personne. Dans certains cas, traiter toutes les personnes de la même façon peut avoir un effet défavorable sur certaines personnes.

Mesure d'adaptation (dans le domaine de l'emploi, des services et du logement) : le fait d'adapter, d'ajuster, voire de supprimer des exigences ou des conditions de l'emploi existantes, afin de permettre à une personne ou à un groupe d'exécuter les fonctions essentielles d'une activité ou d'un emploi.





Fiche de données n° 6 : La discrimination systémique

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui fait partie des structures sociales ou administratives de beaucoup d'organismes, aussi bien des entreprises que des associations de services ou des établissements sociaux, comme les écoles, les hôpitaux, les bureaux gouvernementaux ou les tribunaux. La discrimination systémique existe parfois dans les politiques et les pratiques d'un organisme et elle peut même être invisible. Même si elle est involontaire, elle peut priver des groupes entiers de leurs droits ou de la possibilité de participer aux activités de l'organisme en question. Voici quelques exemples :

- Le racisme ou les préjugés des personnes qui occupent des positions d'autorité peuvent violer les droits des membres de certains groupes, par exemple lorsque seuls les hommes blancs obtiennent un emploi ou une promotion dans une entreprise.
- Les partis pris contre certains groupes font que leurs membres ne reçoivent pas un traitement égal. C'est le cas si une entreprise ne donne que des emplois de bureau aux femmes et des emplois dans le service des ventes aux hommes.
- Une école peut faire de la discrimination systémique envers les personnes handicapées. Par exemple, une école qui exige que tous les examens se fassent à l'écrit exclut les élèves ayant certaines déficiences intellectuelles ou visuelles. De même, une école qui prévoit que toute correspondance avec les parents passe par courriel risque d'exclure les nouveaux arrivants qui peuvent ne pas avoir d'accès à Internet ou qui ne comprennent pas suffisamment l'anglais.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario autorise la mise en place de programmes spéciaux visant à atténuer les désavantages ou à garantir l'égalité des chances, en vue de remédier aux effets de la discrimination systémique. Ces programmes comportent des mesures visant à éliminer les obstacles qui aboutissent à une discrimination contre certains groupes et à offrir à ces groupes défavorisés les avantages que les autres trouvent tout naturels.

Parti pris : une façon inexacte et limitée de juger un groupe de personnes. Le langage, la publication de documents divers ou d'autres formes de communication peuvent refléter un parti pris négatif envers les membres d'un groupe.

Traitement égal : un traitement qui aboutit à des résultats identiques même si, dans certains cas, la forme que prend le traitement lui-même est différente. Par exemple, pour accorder un traitement égal à tous les élèves en ce qui concerne l'accès à leur école, il sera peut-être nécessaire d'installer une rampe pour les élèves handicapés.



Étude de cas n° 1 : Darlene

Après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires à la fin de la 12^e année, Darlene a trouvé un emploi chez un pépiniériste, grâce à un programme gouvernemental. Son travail consistait à aider Monsieur M., le propriétaire, à s'occuper des plantes et des arbustes, à prendre des commandes et à servir la clientèle.

La première évaluation du travail de Darlene montre que Monsieur M. pensait qu'elle exécutait extrêmement bien toutes les fonctions de son emploi. De toute évidence, Darlene aimait son travail.

Au cours des trois mois suivants, le comportement de Monsieur M. vis-à-vis de Darlene a commencé à changer. Lorsque les deux travaillaient ensemble, il posait souvent ses mains sur ses épaules ou sur ses hanches et se penchait très près d'elle. Chaque fois que cela se produisait, Darlene se détournait rapidement de lui. Monsieur M. a ensuite commencé à faire des remarques embarrassantes au sujet de son épouse, disant qu'elle ne l'intéressait plus et qu'il avait besoin d'une autre femme pour le « satisfaire ».

Darlene n'a rien fait pour provoquer les remarques ou les gestes de Monsieur M., mais elle n'a rien dit non plus pour y mettre fin. Cependant, elle devenait de plus en plus mal à l'aise vis-à-vis de son patron et elle essayait de l'éviter autant que possible. Un jour, Monsieur M. lui a demandé de l'embrasser. Lorsqu'elle a refusé, Monsieur M. lui a dit : « Je sais ce qui te dérange. Tu as peur que ça puisse te plaire. » Quelques jours plus tard, Monsieur M. lui a proposé de venir à son appartement et de coucher avec lui. Darlene a refusé catégoriquement, disant qu'elle était engagée dans une relation sérieuse avec son petit ami. Son patron lui a redemandé à plusieurs reprises de venir chez lui.

En juin, Monsieur M. a renvoyé Darlene, en disant qu'il n'avait plus de travail pour elle, alors que le mois de juin est le mois de l'année le plus chargé pour le pépiniériste.

Questions pour amorcer la discussion

1. Le pépiniériste a-t-il violé le *Code des droits de la personne*? Si oui, de quelle manière?
2. Comme se fait-il que Darlene n'ait rien dit dès qu'elle a commencé à se sentir mal à l'aise face au comportement de son patron?
3. Compte tenu de la situation, Darlene était-elle obligée de dire quelque chose à son patron pour lui faire comprendre qu'il risquait d'enfreindre le *Code*?
4. Le licenciement de Darlene est-il un facteur à prendre en compte pour déterminer s'il y a eu atteinte à ses droits?



Étude de cas n° 2 : Paramvir

Face à une montée de la violence dans les écoles, un conseil scolaire a adopté une politique interdisant le port d'armes à l'école. Le printemps suivant, l'administration scolaire a appris que Paramvir, un sikh khalsa, portait un kirpan pour aller en classe. L'école voulait faire appliquer sa politique interdisant le port d'armes.

Plus de 10 p. 100 des quelque 250 000 sikhs vivant au Canada sont des sikhs khalsa, c'est-à-dire des sikhs qui ont célébré la cérémonie d'Amrit Sanskar, qui symbolise leur baptême spirituel. L'une des obligations des sikhs khalsa est de porter en permanence le kirpan, un objet religieux qui symbolise leur engagement spirituel envers la loi et la moralité, la justice et l'ordre. Un kirpan est un poignard en fer, rangé et solidement attaché dans une gaine, qui se porte généralement sous un vêtement.

Après de longues discussions avec la famille de Paramvir et différents organismes sikhs, le conseil scolaire a révisé sa politique sur les armes : les élèves sikhs n'auraient désormais plus le droit de porter le kirpan à l'école; ils pourraient seulement porter une imitation de kirpan, à condition qu'elle ne comporte pas de lame de métal et qu'elle ne puisse donc pas servir d'arme.

Un enseignant sikh a porté l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne. Lors de l'audience, il a expliqué que les sikhs khalsa devaient en permanence porter un kirpan en fer ou en acier afin de respecter leurs vœux sacrés. Il a aussi indiqué que même si le kirpan avait l'air d'être une arme, il n'avait jamais servi d'arme au Canada. Enfin, il a avancé que d'autres conseils scolaires n'avaient aucune politique limitant le port du kirpan.

Le conseil scolaire, pour sa part, a présenté les arguments suivants :

- L'éducation n'est pas un service régi par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et relève plutôt de la *Loi sur l'éducation*
- Le kirpan peut être dangereux, parce qu'il ressemble à une arme et qu'il peut servir d'arme
- D'autres personnes peuvent considérer le port du kirpan comme une incitation à la violence.

Questions pour amorcer la discussion

1. Le *Code* l'emporte-t-il sur la *Loi sur l'éducation*?
2. La politique sur les armes était-elle discriminatoire envers les sikhs khalsa? Pourquoi?
3. Cette politique était-elle raisonnable? À votre avis, comment le conseil scolaire pourrait-il tenir compte des besoins des sikhs khalsa sans subir de préjudice injustifié, et notamment sans mettre en danger les élèves et le personnel de l'école?



Étude de cas n° 3 : Danté

Après avoir cherché pendant plusieurs mois un travail de fin de semaine, Danté, un jeune homme noir, a finalement obtenu une entrevue avec le propriétaire d'une station-service très fréquentée, qui fait aussi office de lave-auto. Le propriétaire semblait hésiter à l'embaucher, mais Danté a réussi à le convaincre de lui donner sa chance. Le propriétaire lui a donc offert l'emploi, en lui disant qu'il travaillerait seulement les fins de semaine, avec une équipe de sept autres jeunes gens, tous des étudiants de la région. Le superviseur lui apprendrait à se servir des machines pour laver les voitures.

Pour le premier jour de travail de Danté, le superviseur a seulement passé quelques minutes à lui expliquer le fonctionnement des machines. Danté a donc regardé ce que les autres jeunes gens faisaient, mais ceux-ci ne l'aidaient pas beaucoup lorsqu'il leur posait des questions.

Au cours des fins de semaine suivantes, Danté s'est concentré sur son travail, mais à cause de certains incidents, il s'est retrouvé de plus en plus isolé. Quelques-uns de ses collègues l'ont invité à se joindre à eux à l'heure du déjeuner ou pendant les pauses, mais d'autres n'arrêtaient pas de lui lancer des plaisanteries racistes, souvent assez fort pour que le superviseur les entende. Un jour, Danté a entendu le superviseur dire que c'était à cause des Noirs qu'il y avait de plus en plus de violence dans la collectivité. Cette déclaration a encouragé certains employés, qui avaient pourtant déjeuné avec Danté à plusieurs reprises, à se moquer eux aussi des personnes de race noire. Quand ses collègues lui jetaient des regards en racontant leurs plaisanteries, Danté se levait et s'éloignait d'eux.

Un samedi après-midi, alors qu'il y avait beaucoup de monde au lave-auto, plusieurs machines de lavage sont tombées en panne, parce que quelqu'un les avait laissées surchauffer. Danté avait travaillé sur ces machines jusqu'à sa pause, quand un autre travailleur l'a remplacé. La panne s'est produite un peu plus tard.

Le superviseur, furieux, a accusé Danté de négligence. Danté a répondu qu'il pensait que les machines fonctionnaient bien quand il s'est arrêté pour sa pause. Il a répété que la panne n'était pas de sa faute, mais le superviseur l'a renvoyé. Danté pense qu'il a été victime de discrimination parce qu'il est noir, alors que les autres travailleurs et les responsables sont blancs.

Questions pour amorcer la discussion

1. Le superviseur avait-il une bonne raison de licencier Danté? Pourquoi?
2. Quels facteurs un tribunal des droits de la personne prendrait-il en compte?



Étude de cas n° 4 : Tammy

Tammy, âgée de 11 ans, jouait aux quilles depuis déjà cinq ans dans sa ligue récréative locale. Elle s'est qualifiée, avec plusieurs autres jeunes, pour participer à une compétition provinciale parrainée par le Youth Bowling Council.

Tammy est atteinte de paralysie cérébrale et utilise un fauteuil roulant, mais elle peut réaliser et coordonner quelques mouvements. Son père lui a construit une rampe en bois pour qu'elle puisse jouer aux quilles. Tammy pose le haut de la rampe sur ses genoux, puis elle l'aligne sur les quilles et fait rouler la boule sur la rampe.

Juste avant la compétition, le Youth Bowling Council a décidé que Tammy ne pouvait pas y participer. Bien que les règles de ce conseil autorisent les personnes handicapées à utiliser des accessoires spéciaux pour les aider à jouer aux quilles (à condition que ces accessoires n'ajoutent pas de la puissance ou de la vitesse à la boule), elles interdisent l'emploi de ces accessoires en compétition.

L'affaire a été portée devant le Tribunal des droits de la personne, puis devant la Cour suprême de l'Ontario. Le Youth Bowling Council a indiqué qu'il n'avait pas violé les droits garantis à Tammy par le *Code*, parce que Tammy ne pouvait pas effectuer les gestes essentiels du jeu de quilles, c'est-à-dire lancer la boule manuellement. L'organisme a également affirmé que l'emploi d'accessoires spéciaux fausserait la compétition, parce qu'elle ne reposerait plus sur des compétences communes à tous les concurrents.

Les avocats de Tammy ont insisté sur le fait que Tammy jouait bien aux quilles, puisqu'elle utilisait la boule pour les abattre. Ils ont aussi indiqué que le Youth Bowling Council devait, en vertu du *Code*, tenir compte de ses besoins en la laissant utiliser sa rampe. Les tests de vitesse et de précision ont montré que Tammy n'avait aucun avantage sur les autres joueuses ou joueurs. Sa boule ne pouvait pas atteindre la vitesse suffisante pour obtenir les meilleurs résultats et son lancer n'avait qu'une précision moyenne.

Questions pour amorcer la discussion

1. Tammy était-elle capable d'exécuter les gestes essentiels du jeu de quilles? Est-ce que ce facteur devrait être pris en considération pour déterminer s'il y a eu violation du *Code*?
2. Est-ce que le Youth Bowling Council devrait tenir compte des besoins de Tammy (en lui permettant, par exemple, d'utiliser sa rampe pour participer à des compétitions)?
3. Le Youth Bowling Council subirait-il un préjudice injustifié s'il autorisait Tammy à se servir de sa rampe en compétition? Est-ce que cela changerait trop la nature du sport? Justifiez votre réponse.



Étude de cas n° 5 : Kyle

Kyle est un jeune homme qui s'est rendu au Barking Frog, un bar situé à London, en Ontario, pour participer à une « soirée pour les filles » (Ladies' Night). Dans tout l'Ontario (et même dans tout le Canada et dans certaines régions des États-Unis), les bars organisent régulièrement des « soirées pour les filles », au cours desquelles les femmes accèdent au bar soit gratuitement, soit en payant un droit d'entrée moins élevé que les hommes, ou bénéficient d'un rabais sur les boissons qu'elles consomment. Ce genre de soirées est une pratique courante en Ontario et ailleurs depuis plusieurs décennies.

Kyle s'est rendu au Barking Frog, où le videur lui a indiqué que le droit d'entrée était de 20 dollars pour les hommes et de seulement 10 dollars pour les femmes du groupe.

Kyle a porté plainte pour atteinte des droits de la personne, affirmant que les différents droits d'entrée constituaient une discrimination fondée sur le sexe.

Questions pour amorcer la discussion

1. Kyle a-t-il été victime de discrimination? Si oui, de quel type de discrimination?
2. Quels facteurs faudrait-il prendre en considération pour déterminer s'il y a eu violation du *Code*?
3. En quoi l'égalité réelle est-elle différente de l'égalité formelle?



Étude de cas n° 6 : Rita

Rita et sa famille ont quitté une collectivité éloignée pour venir s'installer à la ville en plein milieu de l'année scolaire. En moins d'une semaine, Rita s'est inscrite à l'école secondaire de son nouveau quartier où elle a commencé à suivre des cours. Elle faisait le chemin entre l'école et sa maison en autobus scolaire.

Au bout de deux semaines, Rita commençait à s'habituer à ses cours. Elle était toutefois un peu inquiète vis-à-vis de son cours d'histoire. Lors du premier cours, son enseignante d'histoire lui avait fait comprendre qu'elle avait beaucoup de retard à rattraper si elle voulait obtenir un crédit.

La semaine suivante, un groupe d'élèves a fait un exposé sur le voyage de Christophe Colomb vers le « Nouveau Monde » en 1492. Une discussion animée a eu lieu, et des textes et des dessins représentant l'arrivée de Colomb dans différents territoires ont été distribués à la classe. Plusieurs de ces textes parlaient des « sauvages » et des « Peaux-Rouges » contre lesquels les colons devaient se battre pour s'installer dans le Nouveau Monde.

Rita, qui est une Indienne crie, a été choquée que l'enseignante ne remette pas en question la représentation des Autochtones donnée dans cet exposé. Elle est donc allée la voir le lendemain, avant le cours, pour lui en parler. Au début du cours, l'enseignante a annoncé à la classe que l'exposé sur Christophe Colomb avait dérangé Rita. Elle s'est ensuite tournée vers Rita pour lui demander de donner sa version de la « découverte de Colomb » du point de vue des Autochtones.

Surprise, Rita a présenté plusieurs arguments de façon hésitante, mais elle s'est vite rassise parce que plusieurs élèves ont commencé à ricaner. Plus tard, dans l'autobus qui la ramenait à la maison, plusieurs jeunes se sont moqués d'elle, disant que si elle n'aimait pas la façon dont on lui enseignait l'histoire, elle n'avait qu'à abandonner l'école. Elle a tourné la tête et fait mine de les ignorer. Le lendemain, les élèves ont continué à se moquer d'elle dans les couloirs. À l'heure du déjeuner, elle s'est aperçue que quelqu'un avait gribouillé les mots « partie à la chasse » sur la porte de son casier. Encore une fois, elle a essayé de ne pas prêter attention aux élèves autour d'elle.

Rita a parlé de ces incidents à ses parents. Ils ont téléphoné à la directrice de l'école, qui leur a répondu qu'elle « passerait un savon » aux élèves responsables. Elle a aussi suggéré que Rita fasse plus d'efforts pour s'intégrer à la classe et s'entendre avec ses camarades.

Questions pour amorcer la discussion

1. Qu'aurait dû faire l'enseignante quand Rita lui a parlé de ce qui l'avait dérangée dans l'exposé sur Christophe Colomb?
2. La directrice de l'école aurait-elle dû prendre d'autres mesures?



Étude de cas n° 7 : Cindy

Cindy, âgée de 19 ans, a posé sa candidature pour un poste d'aide-infirmière dans une maison de soins infirmiers. Elle a déjà eu un emploi à temps partiel comme assistante d'une institutrice de maternelle et elle s'est également occupée d'enfants handicapés physiques et mentaux quand elle était à l'école secondaire. Pendant sa première entrevue, l'administratrice adjointe de la maison de soins infirmiers a dit à Cindy qu'elle était une candidate idéale et qu'elle serait très probablement embauchée.

La maison de soins infirmiers a demandé à Cindy de passer au préalable un examen médical auprès de son médecin de famille. Le médecin a confirmé que Cindy serait tout à fait capable de soulever des personnes malades.

La recruteuse qu'elle a rencontrée lors de la deuxième entrevue a étudié les résultats de son examen médical et s'est aperçue que Cindy avait un problème à la main. Au cours de la première entrevue, l'administratrice adjointe ne s'était pas rendu compte que l'index, le majeur et l'annulaire de la main gauche de Cindy étaient beaucoup plus courts que chez la plupart des gens. À partir de ce moment-là, la recruteuse et une autre directrice des soins infirmiers ont longuement parlé du handicap de Cindy et des exigences de l'emploi. Bien qu'elles aient toutes les deux très envie d'embaucher Cindy, elles ne la croyaient pas capable de tenir correctement les malades pour les soulever.

Cindy leur a indiqué qu'elle pourrait parfaitement exécuter les fonctions liées au poste et qu'elle avait déjà effectué des tâches semblables avec des enfants handicapés, mais elle n'a pas été embauchée.

Questions pour amorcer la discussion

1. La recruteuse avait-elle de bonnes raisons de croire que Cindy ne serait pas capable de faire son travail?
2. Sur quoi la recruteuse s'est-elle basée pour décider que Cindy ne pourrait pas satisfaire une exigence professionnelle établie de bonne foi?
3. À votre avis, quelle décision la recruteuse et la directrice des soins infirmiers auraient-elles dû prendre, et pourquoi?



Étude de cas n° 8 : Maria

Lorsque Maria a commencé à travailler dans l'usine d'emballage Seydaco Packaging Corp., elle s'appelait Tony. Elle a été embauchée comme manœuvre le 24 août 2003. En 2008, elle a été admise en clinique d'identité sexuelle et a entamé une transition sexuelle d'homme en femme. Elle a commencé le processus de changement de sexe et a suivi un traitement hormonal pour développer sa poitrine. Dans sa plainte, Maria a déclaré avoir été victime de harcèlement, d'une atmosphère de travail empoisonnée, d'un licenciement pour un motif illicite en vertu du *Code des droits de la personne*.

Maria a indiqué que Gerry, chef d'équipe et opérateur de machine, a largement contribué au harcèlement dont elle a été victime et à l'incident qui a mené à son licenciement. L'usine d'emballage a répondu que les événements décrits par Maria n'ont jamais eu lieu. L'usine a insisté sur le fait qu'elle avait fourni à la plaignante un traitement approprié en décidant de la considérer comme un homme et de la traiter comme les autres hommes jusqu'à ce qu'elle présente des documents médicaux ou juridiques confirmant qu'elle était devenue une femme. Les responsables de l'usine ont affirmé l'avoir licenciée à cause de son comportement colérique, de ses actes d'insubordination et de son implication dans plusieurs conflits dont elle serait à l'origine.

Questions pour amorcer la discussion

1. Selon vous, de quelles façons Maria a-t-elle été victime de discrimination dans son travail?
2. À votre avis, quelles seraient les raisons données par le superviseur pour licencier Maria? Que pensez-vous de ces raisons?
3. Selon vous, quelles réparations Maria devrait-elle obtenir du fait d'avoir été victime de discrimination?



Étude de cas n° 9 : Tawney

Tawney travaillait pour la province de Colombie-Britannique en tant que membre de l'équipe de pompiers forestiers d'une petite région de la province. Le travail de l'équipe consistait à lutter contre les incendies de forêt et à les éteindre lorsqu'ils étaient mineurs et pouvaient être facilement maîtrisés. Ses superviseurs jugeaient son travail satisfaisant et ne mettaient pas en doute sa capacité à accomplir son travail de manière sûre et efficace.

Trois ans après son embauche, le gouvernement a adopté une nouvelle série de tests d'évaluation de la condition physique des pompiers forestiers. Ces tests ont été établis après le dépôt d'un rapport d'enquête du coroner qui recommandait que, par mesure de sécurité, seuls les employés en bonne condition physique soient affectés en première ligne à la lutte contre les incendies de forêt. Ces tests exigeaient que les pompiers forestiers pèsent moins de 200 livres ou 100 kilos (avec leur matériel) et qu'ils effectuent une course, un exercice de flexion verticale des bras, ainsi qu'un exercice de portage de pompes et de tir de tuyaux dans des délais précis.

L'épreuve de la course visait à évaluer la condition aérobique des pompiers forestiers. Les pompiers devaient courir une distance de 2,5 kilomètres en 11 minutes. Après quatre essais, Tawney n'a pas réussi à satisfaire à la norme aérobique, ayant parcouru la distance requise en 11 minutes et 49,4 secondes, plutôt que dans le délai imposé de 11 minutes. Elle a donc été licenciée.

Le syndicat de Tawney a déposé un grief en son nom, jugeant que le test était discriminatoire envers les femmes.

Questions pour amorcer la discussion

1. Que pensez-vous de l'idée d'adopter des normes différentes pour les hommes et pour les femmes?
2. Le test constituait-il selon vous une méthode équitable pour évaluer la capacité d'un pompier de faire son travail?
3. Si le temps de parcours de Tawney, bien qu'inférieur à la norme, avait été jugé acceptable, cela aurait-il signifié que Tawney aurait été favorisée par rapport aux hommes?



Étude de cas n° 10 : Réjeanne

D'après Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville), [1999] 1 R.C.S. 381 — 1999-02-24 Cour suprême du Canada — Canada (fédéral)
<http://canlii.ca/fr/ca/csc/doc/1999/1999canlii712/1999canlii712.html>

Réjeanne vivait à Montréal et rêvait de devenir hortultrice. Elle a suivi des études collégiales et effectué un stage comme jardinière au Jardin botanique de Montréal. Lorsqu'elle a su que la Ville cherchait un horticulteur, elle a immédiatement posé sa candidature.

Parfaitement qualifiée pour ce poste, Réjeanne a été convoquée à une entrevue qui s'est bien déroulée. Elle a dû ensuite subir un examen médical pour confirmer qu'elle était en mesure capable d'effectuer le travail. L'examen a révélé qu'elle avait une légère déviation de la colonne vertébrale, que l'on appelle *scoliose*. Réjeanne a été très étonnée d'apprendre cela, puisqu'elle n'avait jamais ressenti de symptôme de ce trouble assez répandu. En fait, elle n'a jamais ressenti de douleur ni éprouvé aucune limitation en raison de sa scoliose. Plus tard, une autre évaluation a démontré que Réjeanne était tout à fait capable d'exécuter les fonctions de jardinière-hortultrice sans mettre en danger sa sécurité ni celle des autres et qu'il n'était pas nécessaire de limiter ses tâches.

Lorsqu'elle a eu connaissance de l'état de santé de Réjeanne, la Ville a décidé d'embaucher un autre candidat qui risquait moins d'avoir des problèmes de dos et qui était donc moins susceptible de faire augmenter les dépenses en soins de santé. Pour justifier sa décision, la Ville a déclaré qu'elle avait le droit et même la responsabilité d'embaucher des individus qui coûteraient le moins cher possible aux contribuables.

Croyant que la Ville avait rejeté sa candidature en raison d'un handicap, Réjeanne a porté plainte devant le Tribunal des droits de la personne du Québec. Réjeanne a accusé la Ville d'avoir agi d'une façon discriminatoire qui l'a privée de prestations d'assurance-chômage, qui lui a causé beaucoup de stress et qui l'a profondément humiliée. La Ville a répondu qu'étant donné que Réjeanne n'avait aucune limitation fonctionnelle, on ne pouvait pas dire qu'elle souffrait d'un handicap en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la loi du Québec sur les droits de la personne).

Questions pour amorcer la discussion

1. Selon vous, pour quelles raisons la Ville aurait dû ou n'aurait pas dû embaucher Réjeanne?
2. Comme il est possible que Réjeanne ait un jour des problèmes de dos, pensez-vous que la Ville a eu raison de ne pas l'embaucher?
3. Pensez-vous que la perception qu'a la société des personnes handicapées a un effet positif ou négatif sur les obstacles auxquels elles sont confrontées?



Étude de cas n° 11 : Alia et Ahmed

De nombreuses personnes sont atteintes de surdité, sont devenues sourdes ou sont malentendantes en Ontario. Pour certains, la langue des signes est leur langue maternelle ou leur moyen de communication préféré. Leur mauvaise connaissance de l'anglais les empêche de communiquer, à moins d'avoir recours à un interprète. D'ailleurs, ces Ontariennes et ces Ontariens ont beaucoup de mal à communiquer de manière efficace et à obtenir un accès équitable aux services et aux emplois.

Alia et Ahmed sont tous les deux sourds de naissance. Ces futurs parents, qui attendaient la naissance de jumeaux, avaient l'habitude de faire eux-mêmes appel à un interprète en langue des signes lors des visites chez le médecin. En l'absence d'un interprète, la communication était souvent une source de frustration pour eux. De plus, une mauvaise communication de renseignements de nature médicale pourrait avoir de graves conséquences.

Alia a accouché un mois avant la date prévue. Elle et son mari se sont alors retrouvés à l'hôpital sans interprète. Ni le médecin traitant ni les infirmières n'arrivaient à communiquer efficacement avec les parents qui se sont sentis isolés et effrayés. Après leur naissance, les jumeaux ont été transférés dans une autre salle pour observation.   part une note laissée par une infirmière leur indiquant que les jumeaux « allaient bien », Alia et Ahmed n'ont eu aucune autre explication sur l'état de santé des jumeaux.

Dans la plainte qu'ils ont déposée, Alia et Ahmed ont accusé l'hôpital de fournir des services non équitables parce qu'il n'avait pas tenu compte de leurs besoins particuliers. L'hôpital a répondu qu'il était trop difficile de faire venir des interprètes à la dernière minute et qu'il était trop c teux d'avoir des interprètes de garde 24 heures par jour.

Questions pour amorcer la discussion

1. Si vous étiez dans la même situation qu'Alia ou Ahmed, comment vous sentiriez-vous?
2. Qui est chargé de fournir des services d'interprétation en langue des signes dans le secteur public?
3. Comment cette plainte serait-elle traitée en vertu du *Code*?
4. Selon vous, est-il déraisonnable que les personnes sourdes s'attendent à ce que des interprètes soient disponibles en cas d'urgence? Et dans les situations non urgentes?



Étude de cas n° 12 : Marc

Marc est un jeune homme gai de 17 ans qui fréquente une école secondaire catholique publique. Il souhaite aller au bal de fin d'année avec son petit ami. Le bal de fin d'année sera organisé en dehors de l'école, dans une salle spécialement louée pour l'occasion.

Ne souhaitant pas approuver un comportement contraire aux enseignements de l'église, le directeur de l'école et le conseil scolaire catholique ont interdit à Marc de venir au bal avec un autre garçon. Marc pense qu'il s'agit là d'une violation de ses droits. Il envisage de demander une injonction judiciaire, car le bal aura lieu dans seulement quelques semaines.

Questions pour amorcer la discussion

1. De quel domaine social la requête de Marc relève-t-elle? Sur quel motif prévu par le *Code* est-elle fondée?
2. Dans ce cas de figure, quels sont les droits contradictoires en jeu?

© 2013, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario

La Commission ontarienne des droits de la personne n'encourage l'utilisation de ce document qu'à des fins non lucratives. Les photocopies sont autorisées sans restriction, à la seule condition de bien veiller à attribuer la création du document à la Commission ontarienne des droits de la personne.

ISBN : 978-1-4606-3196-6 (Imprimé)
978-1-4606-3197-3 (HTML)
978-1-4606-3198-0 (PDF)