

LE COÛT DE LA PRESTATION DE SOINS

Rapport de consultation sur la discrimination fondée sur l'état familial

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

ISBN : 978-1-4249-4283-1

Approuvé par la Commission le 29 novembre 2006

Disponible sur disquette IBM compatible, sur bande sonore et en gros caractères

Également accessible sur l'Internet au site : www.ohrc.on.ca

Available in English

Nota : La forme masculine utilisée dans ce texte désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

Table des matières

I.	SOMMAIRE	4
II.	INTRODUCTION	6
III.	L'ÉTAT FAMILIAL ET LES AUTRES MOTIFS PRÉVUS PAR LE CODE	8
	1. L'état familial et le sexe	8
	2. L'état familial et le handicap	10
	3. L'état familial et l'âge.....	12
	4. L'état familial, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle.....	13
	5. L'état familial et matrimonial.....	15
	6. L'état familial, la race et les motifs liés à la race	16
	7. Autres problèmes.....	17
	PRINCIPALES CONCLUSIONS	17
IV.	DÉFINITION D'ÉTAT FAMILIAL	18
	1. Définition actuelle du <i>Code</i>	18
	2. Limites de la définition actuelle	18
	3. Principes et considérations	21
	Prestation de soins et interdépendance	22
	Engagement	23
	Considérations pratiques et restrictions.....	24
	4. Approches à l'égard d'une définition	24
	PRINCIPALES CONCLUSIONS	26
V.	EMPLOI	27
	1. Introduction.....	27
	2. Accommodement des besoins liés à la prestation de soins	31
	Le contexte du devoir d'accommodement lié à l'état familial.....	31
	L'état familial et le devoir d'accommodement en vertu du <i>Code</i> ...	35
	3. Obstacles au lieu de travail courants	37
	Défaut de reconnaître l'éventail des besoins en matière de soins.	37
	Politiques d'absentéisme et congés autorisés.....	38
	Heures de travail	40
	Exigences concernant les voyages	43
	Accès aux régimes de travail flexibles.....	43
	Accès aux avantages sociaux	45
	Perceptions négatives et stéréotypes.....	46
	PRINCIPALES CONCLUSIONS	47
VI.	LOGEMENT	48
	1. Introduction.....	48
	Le rôle de la pauvreté.....	48
	Nombre de logements adéquats abordables.....	49
	Attitudes discriminatoires et stéréotypes	51
	2. Refus de louer un logement aux familles avec de jeunes enfants.....	53
	3. Critères de location.....	55
	Information sur le revenu.....	55

Antécédents en matière de crédit	56
Co-signataires	57
Antécédents en matière de logement	57
Antécédents en matière d'emploi	58
4. Politiques liées à l'occupation du logement.....	59
Politiques d'occupation.....	59
Définition de « locataire »	60
Politiques interdisant les transferts	61
Motifs de santé et de sécurité.....	61
Accès aux installations récréatives et aux aires communes.....	62
Autres questions.....	62
5. Enfants bruyants.....	63
PRINCIPALES CONCLUSIONS	65
VII. SERVICES.....	66
1. Contexte.....	66
2. Attitudes négatives et stéréotypes	66
3. Conception universelle et accommodement des besoins.....	67
4. Définitions étroites de la famille.....	69
5. Endroits sans enfants et limites d'âge	69
6. Éducation.....	70
PRINCIPALES CONCLUSIONS	73
VIII. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	74
1. Gouvernement.....	74
2. Employeurs, propriétaires de logement et fournisseurs de services	75
3. Commission.....	75
IX. ORGANISMES QUI ONT PRÉSENTÉ DES MÉMOIRES.....	77
NOTES EN FIN DE TEXTE	79

I. SOMMAIRE

Le coût de la prestation de soins est le rapport final des recherches et des consultations publiques de la Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») sur les questions liées au motif de l'état familial.

L'état familial est un des motifs les plus mal compris du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code »). Les consultations de la Commission ont démontré que les employeurs, les propriétaires de logement et les fournisseurs de services, de même que les plaignants éventuels et les intervenants, ne sont pas au courant des protections des droits de la personne relatifs à l'état familial aux termes du *Code*, ni des enjeux et des obstacles reliés à ce motif de discrimination.

L'état familial comporte de nombreux aspects, mais la prestation de soins – et le coût de la prestation de ces soins – en est l'essence même. Un grand nombre de personnes estiment que notre obligation et notre désir de prendre soin de nos proches sont un élément essentiel de notre identité. La Commission a appris que le manque de reconnaissance, de valeur et de soutien à l'égard de la prestation de soins désavantage grandement les soignants qui tentent d'obtenir et de conserver un emploi, un logement et des services. Étant donné que la prestation de soins est très étroitement liée aux rôles assumés par les deux sexes, ce désavantage affecte particulièrement les femmes. En outre, les désavantages auxquels font face les soignants sont multipliés quand ils sont chefs de famille monoparentale; handicapés ou prennent soin de personnes handicapées; gais, lesbiennes, bisexuels ou transgenres; racialisés ou Autochtones.

Les changements démographiques, notamment le nombre croissant de familles monoparentales, la participation accrue des femmes au marché du travail et le vieillissement de la population, conjugués à l'érosion des soutiens sociaux et aux exigences accrues du lieu de travail, multiplient les pressions sur les soignants.

Les protections pour les soignants prévues dans le *Code* sont relativement étroites, se rapportant uniquement aux relations parent-enfant et aux relations entre conjoints. Or, il arrive souvent que les personnes âgées ou handicapées, en particulier, comptent sur un vaste éventail de soignants, y compris leurs frères et sœurs, les membres de leur famille élargie et d'autres personnes avec lesquelles elles entretiennent des relations. Le manque de reconnaissance et de soutiens à l'égard de ces relations, aussi bien dans le *Code* que dans le contexte social plus vaste, peut poser un fardeau tant aux soignants qu'aux personnes qui comptent sur leurs soins.

Les lieux de travail ne s'adaptent pas rapidement aux réalités changeantes de la famille et cet état de fait, conjugué à l'intensification du travail et à la montée du

travail occasionnel, à temps partiel et temporaire, a rendu la relation entre la famille et le milieu du travail beaucoup plus stressante. Le manque de souplesse inutile et les hypothèses périmées posent des obstacles à l'emploi pour les soignants. Les employeurs peuvent prendre des mesures positives pour éliminer ces obstacles, notamment améliorer l'accès aux modes de travail non conventionnels, veiller à ce que les employés à temps partiel soient traités équitablement, réexaminer les politiques relatives aux heures de travail et aux congés autorisés et formuler des politiques et procédures d'accommodement.

Les familles ayant de jeunes enfants sont depuis longtemps confrontées à des désavantages de taille sur le marché du logement locatif, à cause de la discrimination généralisée parmi les propriétaires, le nombre restreint de logements abordables et la pauvreté excessive parmi les parents seuls, les personnes racialisées, les Autochtones et autres familles vulnérables. La Commission reconnaît qu'il faudra travailler fort pour sensibiliser les propriétaires et les locataires à leurs droits et responsabilités en vertu du *Code* et s'attaquer aux obstacles systémiques au sein du marché du logement locatif.

La Commission a entendu parler des obstacles qui entravent l'accès des familles à une gamme de services, notamment l'aide sociale, le transport, les soins de santé et l'éducation. Il importe que les fournisseurs de services reconnaissent la diversité des familles de l'Ontario et conçoivent leurs services de manière à reconnaître les besoins liés à l'état familial. Les limites d'âge et les endroits « sans enfants » doivent être utilisés avec prudence, car ce genre de politique pourrait enfreindre le *Code*.

Les employeurs, propriétaires et fournisseurs de services ne peuvent, par eux-mêmes, résoudre ces problèmes complexes. Le gouvernement a l'obligation d'offrir un soutien social adéquat aux soignants, notamment des services aux aînés, des services de garde d'enfants et des services aux personnes handicapées; des normes minimales prescrites par la loi permettant aux soignants de travailler; des logements abordables adéquats; et des services gouvernementaux facilement accessibles. Sans ce soutien, les soignants continueront d'être confrontés à des obstacles systémiques de taille.

La Commission jouera également un rôle prépondérant dans le règlement des enjeux liés à l'état familial. Elle formulera des politiques et directives sur l'état familial pour clarifier les mesures que les employeurs, propriétaires et fournisseurs de services doivent prendre pour respecter le *Code*. Elle s'occupera également de communiquer les résultats de cette consultation et de mieux sensibiliser les intervenants clés à ces questions. La Commission espère que ce rapport sensibilisera le public à l'importance et à l'impact de ce motif de discrimination énoncé dans le *Code*, encouragera le dialogue sur les questions soulevées et fournira à la collectivité une ressource qui l'aidera à protéger les droits de la personne relatifs à l'état familial énoncés dans le *Code*.

II. INTRODUCTION

Les fonctions que nous assumons à titre de membres d'une famille sont un élément central de notre vie. Nous valorisons notre capacité d'offrir des soins et un soutien émotionnel, social, physique et financier aux membres de notre famille quand ils en ont besoin et comptons sur notre famille pour nous les dispenser en cas de besoin.

La façon dont nous dispensons et recevons des soins dans le cadre de nos relations familiales affecte profondément la majorité de nos décisions et perspectives de vie, à savoir l'endroit où nous vivons, notre travail et nos perspectives sociales et économiques. Ce mécanisme varie en fonction de notre sexe, de notre état matrimonial, de notre orientation sexuelle, de notre statut socioéconomique, selon que nous sommes une personne handicapée ou comptons une personne handicapée dans notre famille ou sommes membres d'un groupe racialisé, entre autres.

Le législateur a ajouté le motif de discrimination fondée sur l'état familial au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code ») en 1982, ayant reconnu que l'identité en tant que membres d'une famille, et les responsabilités connexes en matière de prestation de soins, peuvent désavantager les particuliers et les priver des possibilités et des avantages d'une manière qui est grave, systémique et injurieuse pour la dignité. Prenons la situation d'une mère célibataire à laquelle les propriétaires refusent systématiquement un logement lorsqu'ils découvrent son statut; celle du parent d'un enfant handicapé qui perd son emploi parce que son employeur refuse de lui accorder des conditions de travail souples; de la femme âgée qui est pauvre car, ayant passé sa vie à prendre soin de ses parents, de ses enfants et des membres de sa famille, elle n'a pas de pension et ses revenus sont inadéquats. Ces situations soulèvent d'importantes questions en matière de droits de la personne.

Il y a un sérieux manque de sensibilisation aux droits et responsabilités reliés à l'état familial aux termes du *Code* de même qu'à l'impact significatif de l'état familial sur les perspectives et le vécu. Ce manque de sensibilisation affecte les employeurs, les propriétaires de logement, les intervenants communautaires, les fournisseurs de services et le grand public.

Pour ces raisons, en 2005 la Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») a entamé une consultation publique sur les droits de la personne et l'état familial. La consultation a été lancée en mai 2005 avec la publication du document de travail intitulé *Les droits de la personne et la famille en Ontario*. Le document de travail énonçait les questions clés et invitait les parties intéressées à présenter des observations. En même temps, la Commission a distribué un questionnaire et l'a affiché sur son site Web, invitant

la population ontarienne à partager son expérience de l'impact de l'état familial sur le logement, l'emploi et les services. Ces renseignements ont été envoyés à plus de 300 intervenants.

La Commission a reçu des mémoires d'environ 120 organismes et particuliers comptant des employeurs, des syndicats, des propriétaires de logement, le gouvernement, des universitaires, des organismes communautaires, des cliniques juridiques, des fournisseurs de services, des organismes professionnels et des groupes d'intervention. Se fondant sur les renseignements tirés des questionnaires et des mémoires, durant l'automne 2005, la Commission a organisé quatre tables rondes sur des préoccupations précises : les questions affectant les personnes âgées¹, la définition de l'état familial, l'emploi et le logement.

La Commission remercie toutes les personnes qui ont participé à ce processus. Nous tenons à reconnaître le temps et les efforts que les particuliers et les organismes ont investis dans la préparation des mémoires écrits et la participation aux tables rondes. La portée et la qualité de l'information reçue ont permis à la Commission d'élaborer ce rapport et serviront de fondement à des travaux subséquents dans ce domaine.

La Commission espère que le présent rapport de consultation contribuera à mieux sensibiliser les établissements et les particuliers aux droits et responsabilités associés à l'état familial en vertu du *Code*. Se basant sur ce rapport, la Commission entend effectuer d'autres travaux dans ce domaine pour renforcer la sensibilisation, améliorer la compréhension et régler les problèmes systémiques.

III. L'ÉTAT FAMILIAL ET LES AUTRES MOTIFS PRÉVUS PAR LE CODE

L'expérience de chaque personne en ce qui a trait à son état familial est profondément influencée par d'autres aspects de son identité, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la race, le statut matrimonial ou l'incapacité : voilà quel était le thème principal des mémoires reçus par la Commission. Par exemple, l'expérience d'un parent vieillissant qui a un enfant handicapé sera différente de celle d'une mère célibataire autochtone à la recherche d'un logement. Une mère mariée hétérosexuelle intéressée à développer sa carrière ne sera pas confrontée aux mêmes obstacles qu'un couple composé de lesbiennes qui s'occupe de l'éducation de ses enfants. Au-delà de l'expérience partagée des obstacles fondés sur la prestation de soins, le recoupement entre les divers motifs du *Code* peut donner lieu à des formes de discrimination uniques et complexes. Il est essentiel d'envisager le contexte intégral des questions liées à l'état familial pour comprendre le fond du problème. On trouvera ci-après certaines questions soulevées par le recoupement entre l'état familial et le sexe, l'incapacité, l'orientation sexuelle, la race et les motifs liés à la race et l'âge.

1. L'état familial et le sexe

Nous vivons dans un monde où les rôles et les stéréotypes assignés à chacun des sexes existent. Ces rôles et stéréotypes posent des obstacles aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

TCA Canada

Les femmes continuent d'assumer la majeure partie des responsabilités lorsqu'il s'agit de prendre de soin des enfants, des parents vieillissants ou des membres de la famille qui sont handicapés. Les femmes consacrent plus de temps aux activités associées à la prestation de soins et sont généralement les principales responsables du soin des membres de la famille. Plus de 70 p. 100 des soins informels sont dispensés par les femmes².

Les personnes consultées ont souligné que la prestation de soins est tellement étroitement associée au partage des rôles entre les sexes qu'il est impossible d'envisager adéquatement l'état familial sans examiner de près les questions liées au sexe. Les questions liées à l'état familial sont souvent qualifiées de « questions relatives aux femmes »; en même temps, plusieurs ont précisé qu'il sera impossible de réaliser des progrès réels tant que ces questions seront perçues uniquement comme des « questions relatives aux femmes ». Les effets des responsabilités des femmes en matière de prestation de soins sont la clé du désavantage continu auquel les femmes sont confrontées dans le secteur de l'emploi, du logement et dans la société en général.

Les organisations qui ont présenté des mémoires et les participants aux tables rondes ont soulevé divers facteurs qui poussent les femmes à assumer plus de responsabilités sur le plan de la prestation de soins, notamment un revenu gagné inférieur, les normes concernant le sexe et les responsabilités familiales et le manque d'accommodement de la part des employeurs. Le Centre de la défense des personnes handicapées a précisé que les familles des enfants handicapés tendent à suivre le modèle traditionnel de la mère à la maison, indiquant que des pressions extrêmes sont exercées sur les femmes pour qu'elles quittent le monde du travail et retournent à la maison³.

Un grand nombre de personnes consultées ont parlé des pressions exercées sur les femmes qui travaillent en ce qui concerne leurs responsabilités comme soignantes. Les TCA ont parlé à la Commission des préoccupations des travailleuses de l'automobile concernant la journée double ou triple et la situation « sandwich » dans laquelle elles se trouvent lorsqu'elles prennent soin des enfants et des parents. Certaines personnes ont mentionné que les obligations en matière de soins et le manque d'accommodement et de soutien incitent les femmes à travailler à temps partiel ou à quitter le monde du travail.

Des conventions et documents internationaux reflètent ces réalités. La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*⁴ exige que les États parties, afin de promouvoir l'égalité des femmes, prennent toutes les mesures qui s'imposent pour faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et pour encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique. La *Déclaration et Programme d'action de Beijing* de 1995 reconnaissait que les mauvaises conditions dans lesquelles les femmes travaillent constituent un obstacle important qui empêche celles-ci de s'épanouir pleinement⁵.

Des pays étrangers ont reconnu que le non-accommodement des responsabilités associées à la prestation de soins a un impact négatif sur les femmes et constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe. Par exemple, en Australie, la *Sex Discrimination Act* interdit explicitement aux employeurs d'exercer une discrimination fondée sur les responsabilités familiales à l'égard de leurs employés. Le défaut d'accommoder les responsabilités familiales des travailleurs a été considéré comme une forme de discrimination indirecte fondée sur le sexe⁶. La Nouvelle-Galles du Sud interdit la discrimination dans le secteur de l'emploi à l'égard des personnes responsables de la prestation de soins; les employeurs ont été obligés d'accommoder les responsabilités en matière de soins à moins que cela ne leur cause un préjudice injustifiable⁷. Aux États-Unis, des problèmes relatifs à l'accommodement des besoins liés aux responsabilités familiales ont fait l'objet de poursuites pour discrimination fondée sur le sexe⁸.

Les rôles et les stéréotypes assignés à chacun des sexes ont également des effets négatifs sur les hommes. On croit généralement que les hommes n'assument pas et ne devraient pas assumer une grande partie des responsabilités associées à la prestation de soins. Lorsqu'ils le font, ils sont assujettis à un traitement négatif. Comme l'affirmait un mémoire :

Au travail, on s'attend, bien que cela ne soit pas toujours toléré, à ce que les femmes assument des responsabilités sur le plan des soins. Cela peut être un avantage mais cela peut également servir à discréditer les travailleuses. D'un autre côté, la prévalence de cette attitude suggère que lorsque les responsabilités des hommes en matière de soins affectent leur travail il y a souvent de la surprise et de l'opposition.

On peut soutenir que, en dehors du motif de l'état familial, le manque de reconnaissance et d'accommodement des responsabilités en matière de soins découlant des rôles et des hypothèses invétérés assignés à chacun des sexes a des retombées négatives pour les femmes et, dans certains cas, pour les hommes. À ce titre, il peut, dans les circonstances appropriées, être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.

On doit prêter une attention spéciale à la situation des femmes qui sont victimes de violence conjugale. En effet, les politiques d'absentéisme sévères peuvent les assujettir à des mesures disciplinaires ou même leur faire perdre leur emploi. Un organisme de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des enfants affirme ce qui suit :

La discrimination exercée par les propriétaires à l'égard des mères célibataires pose un risque grave aux femmes pour lesquelles nous travaillons. Il n'est pas inhabituel de voir les femmes confrontées à une telle discrimination de poursuivre une relation de violence parce qu'elles n'ont aucun autre endroit où aller. Or, une fois qu'une femme est retournée vivre avec son abuseur, celui-ci peut invoquer son incapacité à trouver un logement pour l'empêcher de le quitter de nouveau.

Metropolitan Action Committee on Violence Against Women (METRAC)

Les désavantages vécus par les soignantes sont exacerbés lorsque celles-ci prennent soin des membres de leur famille qui sont handicapés ou si elles sont racialisées, transgenres, lesbiennes ou bisexuelles, parent unique ou sont elles-mêmes handicapées.

2. L'état familial et le handicap

Les personnes qui prennent soin des membres de leur famille qui sont handicapés doivent surmonter des enjeux et des obstacles encore plus graves que les autres personnes soignantes. En effet, elles exercent leurs responsabilités alors que les soutiens sociaux offerts aux personnes

handicapées et à leurs soignants sont nettement inadéquats. Une étude récente a révélé que plus de deux millions de personnes au Canada ont besoin d'aide pour accomplir leurs activités quotidiennes. La majorité de cette aide est fournie par des membres de la famille vivant avec la personne ou dans un logement séparé⁹.

Pour certaines familles, l'enjeu principal ne porte pas sur les responsabilités en elles-mêmes mais sur les difficultés découlant des obstacles systématiques à l'intégration dans la collectivité, par exemple lorsque les enfants ne sont pas intégrés dans le système d'éducation ou que les particuliers n'ont pas accès aux services de transport¹⁰. Comme le mentionne une étude de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire :

Le manque continu de soutien aux personnes handicapées et l'incapacité de la collectivité à défendre et à inclure les personnes handicapées empêchent la famille de suivre les étapes naturelles de la prestation de soins... Les soutiens inflexibles et les systèmes et pratiques communautaires d'exclusion obligent les familles à assumer un plus grand rôle dans la prestation de soutiens au membre de leur famille qui est handicapé... Les parents, conjoints, frères et sœurs et enfants plus âgés qui dispensent les soins sans soutien extérieur doivent assumer un rôle qui va au-delà de celui de soignant. En effet, leur rôle est élargi pour inclure la prestation de niveaux de soutien souvent non viables, allant au-delà de ceux d'une famille typique¹¹.

Les répercussions sur les membres des familles des personnes handicapées sont nombreuses. Une étude a indiqué que les travailleurs ayant des enfants handicapés sont plus aptes à refuser les heures supplémentaires, à réduire leurs heures de travail et à refuser les promotions¹². Les enfants handicapés sont plus aptes à vivre dans la pauvreté, leurs parents sont deux fois plus portés à compter sur l'aide sociale comme source principale de revenu et ces familles ont de la difficulté à trouver des logements accessibles dans les collectivités offrant le soutien nécessaire¹³.

Ma fille est atteinte de troubles mentaux depuis l'âge de sept ans et, en tant que mère célibataire, j'ai cessé de travailler pour m'occuper d'elle. Nous vivons maintenant dans la pauvreté... En tant que parent seul, je n'ai pas assez d'argent pour payer les traitements coûteux de mon enfant... [Le manque d'argent] a affecté notre logement et ma capacité de m'occuper convenablement de mon enfant et, notamment, de lui offrir des médicaments, une saine nutrition, des vêtements et des sorties.

Particulier

Il faut également prêter attention à la situation des personnes handicapées qui sont elles-mêmes des soignantes. Ces personnes peuvent être désavantagées à plusieurs points de vue. Ainsi, les parents handicapés sont l'objet de stéréotypes

concernant leur capacité d'assurer la sécurité de leurs enfants ou de leur offrir des soins de base et peuvent être assujettis à des enquêtes injustifiées de la part des agences de protection de l'enfance. En outre, ils ont parfois de la difficulté à trouver des services accessibles pour eux-mêmes en qualité de soignants. Par exemple, le Centre de la défense des personnes handicapées a été avisé que les fournisseurs de services de transport spécialisé autorisent rarement un parent handicapé à voyager avec un enfant. Cela signifie que les parents handicapés n'ont pas de moyen de transport pour emmener leurs enfants à leurs rendez-vous, à la garderie ou en excursion.

3. L'état familial et l'âge

Un grand nombre de mémoires ont fait remarquer les difficultés particulières auxquelles font face les parents vieillissants d'enfants handicapés. En vieillissant, les parents découvrent souvent qu'ils ne sont pas en mesure de dispenser les soins exhaustifs dont leurs enfants ont besoin et qu'ils sont incapables d'accéder aux soutiens communautaires nécessaires au maintien du bien-être social, émotionnel et physique de leurs enfants. Les parents ressentent parfois une anxiété terrible quant au sort de leurs enfants lorsqu'ils ne pourront plus prendre soin d'eux¹⁴.

D'autres mémoires ont fait état du nombre accru de grands-parents qui prennent soin de leurs petits-enfants. Environ 20 000 enfants en Ontario sont présentement soignés par leurs grands-parents, dont près de la moitié sont des grands-mères célibataires. Bon nombre d'entre elles ont de graves problèmes de santé et de mobilité. Environ un tiers de ces familles vivent dans la pauvreté. Or, les besoins uniques de ce groupe de soignants sont souvent ignorés¹⁵. Une grand-mère prenant soin d'un petit-fils ayant des besoins particuliers a déclaré à la Commission qu'elle a dû quitter un bon emploi et prendre un emploi à temps partiel pour s'en occuper, en plus de vendre sa maison pour payer les frais. Par conséquent, elle est incapable d'économiser en vue de sa retraite.

Comme la Commission l'a indiqué dans *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario*¹⁶, le manque de soutien social pour les membres des familles qui prennent soin de personnes âgées reste un problème significatif et urgent. La Commission a entendu parler encore une fois durant cette consultation des besoins croissants et urgents reliés aux soins aux aînés qui sont dispensés, en grande partie, dans la collectivité par les membres de la famille. Le manque de soutien accordé à ces soignants par le gouvernement, les employeurs et les fournisseurs de services a des répercussions importantes sur la qualité de vie des personnes âgées de l'Ontario et des personnes qui leur dispensent des soins¹⁷.

De l'autre côté des spectres de l'âge, les jeunes parents sont confrontés à d'importants enjeux. Les nombreux stéréotypes négatifs concernant les jeunes parents les empêchent de trouver un logement et entravent l'accès aux services.

Par exemple, les employeurs et les propriétaires de logement peuvent penser que les jeunes manquent de maturité, ce qui pose des difficultés à ces derniers sur le plan de l'accès à l'emploi ou au logement.

La discrimination à mon égard était due en grande partie au fait que je suis mère célibataire. J'avais 19 ans lorsque ma fille est née et j'ai eu beaucoup de difficulté à trouver un travail ou un logement. Les gens croient que votre état de mère célibataire signifie nécessairement que vous avez des problèmes. Ils ne vous font pas confiance. Parce que vous êtes célibataire, ils savent que vous devez faire deux fois plus d'efforts pour élever un enfant et, parce que vous êtes jeune, ils pensent que vous êtes simplement irresponsable et voulez vous amuser.

Particulier

Les jeunes parents sont beaucoup plus susceptibles d'être pauvres : en 2001, 48,1 p. 100 des familles dont le principal soutien économique avait moins de 25 ans étaient des familles à faible revenu¹⁸. Or, un revenu faible les désavantage considérablement sur le marché du logement¹⁹. Aux tables rondes, la Commission a appris que ces obstacles sont particulièrement prononcés pour les jeunes parents des communautés autochtones et des groupes racialisés.

4. L'état familial, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle

La Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario a déclaré que les stéréotypes négatifs concernant l'aptitude des personnes gaies, lesbiennes ou bisexuelles à assumer le rôle de parents ou de modèles de comportement sont encore très courants en Ontario et la Commission a entendu dire que des stéréotypes semblables affectent les personnes transgenres²⁰. Par conséquent, les parents qui appartiennent aux communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres sont confrontés à des difficultés distinctes en ce qui concerne l'état familial.

Les tribunaux ont reconnu le désavantage historique des mères lesbiennes et de leurs enfants et que ces familles continuent d'être confrontées à des obstacles juridiques et à une marginalisation sociale²¹.

Les personnes consultées ont décrit les enjeux associés à l'acte de devenir parent, notamment les restrictions fédérales sur l'utilisation du sperme. Un autre enjeu portait sur la nécessité pour les parents qui sont lesbiennes de faire adopter l'enfant par l'une d'elles pour être reconnues comme parent.

Quand nous avons présenté une demande de certificat de naissance au registraire général, on nous a dit qu'un parent non biologique n'était pas reconnu sur le certificat de naissance et que nous devions prendre des mesures légales pour réaliser une adoption par un beau-parent. Ma partenaire n'est pas et ne sera jamais un beau-parent pour notre fils. Par

contre, les couples hétérosexuels qui utilisent le sperme d'un donneur pour concevoir ne sont PAS tenus de procéder à une adoption par un beau-parent coûteuse et longue. Le père, en dépit du fait qu'il n'est pas un parent biologique, peut figurer sur le certificat de naissance original et n'est pas considéré comme le beau-parent de l'enfant.

L'effet discriminatoire de telles politiques a été reconnu dans une récente décision de la Cour supérieure de justice de l'Ontario rendue dans la cause *M.D.R. c. Ontario (Deputy Registrar General)*²². L'affaire concernait des parents qui sont lesbiennes, dont les enfants ont été conçus par l'insémination du sperme d'un donneur anonyme, qui cherchaient à inclure des précisions sur les deux parents sur la Déclaration de naissance vivante de chaque enfant. Le Tribunal a déterminé que les dispositions de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* interdisant cette inclusion enfreignaient l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* portant sur le sexe et l'orientation sexuelle et a donné à l'Assemblée législative douze mois pour remédier aux vices sur le plan constitutionnel²³.

Un participant à une table ronde a appelé ces genres de questions des « dénis de l'état familial ».

À cause des attitudes négatives à l'égard de leurs aptitudes parentales, les parents qui sont des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles peuvent avoir de la difficulté à obtenir des services dans un environnement accueillant et inclusif. Même lorsque les services et soutiens sont disponibles, les familles lesbiennes, gaies et bisexuelles hésitent parfois à s'en prévaloir parce qu'elles ont peur des conséquences de la divulgation de leur orientation sexuelle.

La Commission a appris que la prévalence de la transphobie nuit à la reconnaissance publique des familles transsexuelles.

Parce que ma partenaire de même sexe est également transsexuelle, j'hésite sérieusement à l'emmener au pique-nique de ma compagnie – les liens familiaux sont importants dans mon environnement de travail actuel – mais cela me pose un problème parce que je sais que ce pique-nique vise à intégrer les employés davantage à la compagnie et à établir des liens entre eux.

Particulier

La Commission a également appris que les structures et les programmes élaborés en fonction de concepts hétérosexuels de la famille et du parentage ne répondent pas aux besoins des familles lesbiennes, gaies et bisexuelles. En fait, peu de services répondent aux besoins particuliers de ces communautés, surtout à l'extérieur des régions urbaines.

Les membres des communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres sont parfois harcelés parce qu'ils appartiennent à une famille non traditionnelle. Par exemple, Services à la famille-Canada a déclaré à la Commission que les enfants des parents appartenant aux communautés lesbiennes, gaies et bisexuelles sont parfois victimes d'intimidation, de tourments et de railleries à cause de l'orientation sexuelle de leurs parents.

5. L'état familial et matrimonial

Les mères seules (y compris les veuves, les mères célibataires et les divorcées) sont un des segments de la population qui augmentent le plus rapidement. En 2001, près d'un quart des familles avec enfants étaient des familles monoparentales et la majorité d'entre elles avaient un chef féminin²⁴. Ces familles sont économiquement les plus vulnérables, affichent des taux de pauvreté élevés et tendent à rester pauvres pendant longtemps²⁵.

Il y a un ensemble puissant de stéréotypes négatifs à propos des mères seules. Quelques mémoires ont mentionné l'image persistante qui caractérise les familles monoparentales; on les considère comme des familles peu méritantes qui ont échoué. On présume que ces familles sont dysfonctionnelles et que ces femmes sont paresseuses, ne veulent pas vraiment travailler et préfèrent recevoir l'aide sociale²⁶.

Le stigmate qui frappe les parents seuls existe encore et on l'associe presque toujours à une famille dysfonctionnelle. Il est perpétué par les médias et, malheureusement, par les travailleurs sociaux et les chercheurs.

Services à la famille-Canada

L'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens a fait remarquer que le manque de soutien financier ou personnel aux parents seuls signifie que les problèmes qui affectent généralement les soignants ont des répercussions personnelles et financières plus importantes sur ces familles.

Les problèmes auxquels nos membres font face sont exacerbés dans le cas des parents seuls. Ils sont souvent appelés à prendre des décisions qui affectent leur travail et leur famille sans bénéficier du soutien de leur employeur ni de la famille. Les enseignantes chefs de familles monoparentales subissent des conséquences financières lorsqu'elles doivent prendre congé ou réduire leurs heures de travail parce qu'elles n'ont pas de soutien de l'extérieur.

Ce rapport met en évidence les nombreux obstacles pratiques que ces familles doivent surmonter pour trouver un emploi et un logement adéquat.

Un autre aspect du recoupement entre l'état familial et matrimonial concerne la situation des familles recomposées ou à garde partagée. Parce que ces familles entretiennent des relations complexes, elles ont des besoins uniques qui ne sont pas toujours pris en compte dans l'élaboration des services et des programmes. Ainsi, les règles d'admissibilité aux services de garde d'enfants subventionnés n'accommodent pas toujours les réalités de la garde partagée, notamment lorsque les modalités de la garde obligent les enfants à se déplacer d'une compétence à l'autre. De plus, deux parents qui vivent séparément et partagent la garde de leurs enfants sont forcés de payer des frais de logement et de garderie à deux endroits, ce qui leur impose un énorme fardeau financier.

6. L'état familial, la race et les motifs liés à la race

Le *Code* interdit la discrimination fondée sur la race et sur plusieurs motifs étroitement liés à la race : couleur, origine ethnique, ascendance, lieu d'origine et croyance. Le recoupement entre ces motifs et l'état familial est complexe.

Comme l'ont mentionné plusieurs personnes, les stéréotypes négatifs associés à la race se maintiennent.

Les stéréotypes concernant les groupes ethniques et le mythe des pratiques de parentage « différentes » restent courants et impliquent que certains groupes ethniques ne protègent pas adéquatement leurs enfants, s'attendent à ce que d'autres personnes s'occupent d'eux dans les endroits publics, etc.

Services aux familles-Canada

Ces stéréotypes ont des conséquences diverses. Ainsi, les écoles ou les agences de protection de l'enfance enquêtent parfois sur les parents appartenant à une communauté racialisée parce qu'elles présument que leurs familles sont dysfonctionnelles. Les attitudes racistes créent également des obstacles pour les familles racialisées qui cherchent un logement.

Les nouveaux immigrants et réfugiés ont des problèmes uniques en ce qui concerne l'accès au logement, à l'emploi et aux services. Par exemple, comme ils sont incapables de fournir des références, les propriétaires leur demandent souvent de verser des dépôts de garantie importants et/ou de fournir des garants. Le Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants signale que les organismes d'établissement ont énormément de difficulté à trouver des logements locatifs adéquats pour les nouveaux réfugiés en provenance de pays où la famille moyenne est plus nombreuse. Ces familles sont forcées de vivre dans des logements surpeuplés ou inférieurs aux normes.

Le taux de pauvreté disproportionné au sein des communautés racialisées signifie que les stéréotypes, la discrimination et les obstacles systémiques ont un

impact disproportionné sur ces communautés. Comme un participant à une table ronde l'a fait remarquer, les personnes racialisées étant souvent embauchées en dernier et licenciées en premier, elles sont moins portées à demander à leur employeur d'accommoder leurs besoins familiaux.

7. Autres problèmes

Les participants ont également parlé à la Commission des problèmes que rencontrent les familles formées par adoption. L'Adoption Council of Canada a exprimé des préoccupations concernant les obstacles que les personnes adoptées et leurs parents biologiques doivent surmonter pour avoir accès à des renseignements personnels, obstacles auxquels les autres familles ne sont pas confrontées²⁷. L'Adoption Council a également soulevé le problème du traitement des enfants adoptés à l'étranger au regard de la citoyenneté et le problème des familles adoptives en vertu des dispositions relatives à la grossesse et au congé parental de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁸.

La Foster Parents Society of Ontario a indiqué que les enfants élevés dans une famille d'accueil font face à un grand nombre d'enjeux et d'obstacles au sein du système d'éducation et du système judiciaire. Ces familles ont des problèmes d'accès au logement et aux services des sociétés d'assurance. L'Ontario Federation of Indian Friendship Centres (OFIFC) fait remarquer que les jeunes pris en charge par la Société d'aide à l'enfance en tant que pupilles de la Couronne font souvent l'objet de discrimination à cause de leurs circonstances.

Quelques participants aux tables rondes ont dit à la Commission que les problèmes associés à l'état familial sont exacerbés dans le cas des personnes du Nord de l'Ontario, parce que le niveau de service et d'emploi est inférieur. Ainsi, un participant a mentionné que dans les collectivités accessibles uniquement par avion, les personnes gravement malades sont transportées par air à l'hôpital le plus proche et leurs soignants doivent donc s'absenter de leur travail pendant longtemps, risquant ainsi de perdre leur emploi. En outre, dans le Nord, les emplois sont souvent à court terme et les employeurs sont moins disposés à aider les employés à assumer leurs obligations familiales.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

Le gouvernement, les employeurs et les fournisseurs de logements et de services devraient tenir compte des effets croisés qu'ont sur les personnes identifiées par l'état familial : le sexe, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la race et les motifs liés à la race, quand ils élaborent et mettent en œuvre des programmes, des politiques et des services.

IV. DÉFINITION D'ÉTAT FAMILIAL

1. *Définition actuelle du Code*

Le *Code* prévoit deux motifs de protection pour les personnes qui se trouvent dans une relation : l'état matrimonial et l'état familial. L'article 10 du *Code* définit l'« état matrimonial » comme étant le « fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne dans une union conjugale hors du mariage. » L'« état familial » est défini comme étant le « fait de se trouver dans une relation parent-enfant. »

Les motifs de l'état matrimonial et de l'état familial se recoupent pour couvrir un éventail de types de familles, notamment les familles monoparentales et recomposées, de même que les unions libres.

Conformément au principe selon lequel les droits de la personne doivent recevoir une interprétation large dans le cadre d'une analyse en fonction de leur objectif²⁹, les tribunaux ont interprété généreusement le motif de l'état familial et ont jugé que celui-ci s'applique aux familles adoptives, aux familles d'accueil et aux parents qui sont des lesbiennes ou des gais³⁰.

Une Commission d'enquête de l'Ontario a énoncé le principe général suivant : la définition vise un « état » qui découle du fait de se trouver dans un type de « relation » parent-enfant, c'est-à-dire que la personne qui agit à titre de parent d'un enfant est, selon nous, visée par cette définition³¹. Il peut, par exemple, s'agir d'un tuteur légal ou même d'un adulte agissant de fait à titre de parent et, par conséquent, cela inclut les relations parent-enfant formées par les mariages et les unions libres.

La Commission considère que le motif d'état familial inclut les relations de soins entre les enfants adultes et leurs parents³². Par conséquent, les personnes qui dispensent des soins à des parents âgés ont droit à un accommodement pour le motif de l'état familial. Pareillement, les personnes qui prennent soin d'un conjoint handicapé ont droit à un accommodement pour le motif de l'état matrimonial.

2. *Limites de la définition actuelle*

Durant cette consultation, les participants ont exprimé leurs préoccupations concernant la définition et l'interprétation de l'« état familial » dans le Code et la pertinence de cette définition compte tenu de la diversité actuelle de la vie familiale et des relations centrées sur la prestation de soins en Ontario.

Nombreux sont ceux qui se préoccupent du fait que les relations parentales importantes ne sont ou ne seraient pas protégées ni reconnues dans de nombreuses circonstances.

Quand j'étais jeune, mon frère a vécu pendant plusieurs années avec un couple âgé sans enfant, en partie à cause du statut socioéconomique de notre famille et de la relation étroite avec « Grand-maman et Grand-papa ». Si une société d'aide à l'enfance avait été au courant des conditions de logement de mon frère, je suis sûr qu'elle l'aurait pris sous sa garde.

Homme d'Anishnabe

Plusieurs participants ont fait référence aux lacunes des concepts « famille traditionnelle » et « famille nucléaire ». La « famille traditionnelle », formée d'un père membre de la population active dont l'épouse s'occupe des enfants à plein temps, n'est qu'un des nombreux types de famille. Il y a toujours eu des familles qui ne se conformaient pas à ce modèle, mais celui-ci est devenu de plus en plus démodé au cours des dernières décennies à cause d'une gamme de changements démographiques³³. Une étude récente de l'Institut Vanier de la famille révèle que le modèle de la famille nucléaire composée d'un couple hétérosexuel marié ayant au moins un enfant s'applique à moins de la moitié des familles canadiennes³⁴. Bon nombre de participants ont souligné l'écart entre les concepts idéalisés de la famille et les réalités contemporaines.

À bien des égards, les lois, les politiques en milieu de travail et les attitudes sociétales s'appuient sur une ancienne notion de la famille... Outre ce qu'on appelle la famille nucléaire, il y a un nombre croissant de familles monoparentales, de familles recomposées, d'unions entre personnes de même sexe, de familles multigénérationnelles et de frères et de sœurs adultes partageant un logement.

TCA Canada

La Commission a appris que le défaut de protéger et d'accommoder un vaste éventail de relations familiales autres que celles qui sont présentement reconnues par le *Code* perpétue le désavantage qui frappe les femmes, les personnes handicapées et leurs familles, les personnes âgées, les Autochtones, les nouveaux arrivants et les familles racialisées, de même que les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres. Cette exclusion, a-t-on dit à la Commission, pourrait avoir un impact négatif sur ces groupes. Des mesures s'imposent pour répondre adéquatement aux besoins en matière de soins des familles des Ontariens identifiés par les motifs du *Code* susmentionnés.

Ainsi, pour des motifs d'homophobie et de transphobie, un grand nombre de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres sont rejetées par leur famille d'origine et se tournent vers des « familles choisies » pour obtenir des soins et un soutien; cependant, ces importantes relations ne sont généralement pas reconnues ni protégées par le *Code*.

Bon nombre de personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles ont été rejetées par la majorité, sinon la totalité, de nos familles d'origine et préfèrent la notion de « familles choisies »... Nous ne voyons aucune raison de ne pas honorer et protéger ces liens au même titre.

Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario

Des questions semblables ont été soulevées au regard des personnes âgées de l'Ontario. L'Older Women's Network a mentionné que les personnes âgées qui ne sont pas mariées et n'ont pas d'enfants comptent beaucoup sur les réseaux élargis. Le Halton Region's Elderly Services Advisory Committee (ESAC) a déclaré :

À cause des ruptures familiales, de la mobilité des membres des familles, de l'augmentation des familles de trois générations, des relations changeantes, etc. il faut reconnaître davantage les relations de dépendance élargies.

Les personnes consultées ont décrit l'importance des beaux-parents, des frères et sœurs, des petits-enfants, cousins, nièces et neveux et des réseaux d'amitié comme fournisseurs de soins et de soutiens. Une personne a mentionné qu'elle avait nommé des amis sur sa procuration, affirmant que sa définition de la famille était la suivante : « À qui tenez-vous, à qui faites-vous confiance? »

La Commission a appris que les réseaux de soignants pour les personnes handicapées incluent des relations familiales qui ne correspondent pas à la relation parent-enfant mentionnée dans le *Code* et que l'établissement d'une équivalence entre le soutien familial et les relations maritales ou les relations parent-enfant exclut d'autres soutiens familiaux qui sont importants pour les personnes handicapées.

Les employeurs n'offrent pas d'accommodement aux parents, aux enfants ou aux conjoints des prestataires du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH), ce qui a un effet discriminatoire sur le membre de la famille qui dispense les soins et sur la personne qui les reçoit... Les prestataires du POSPH et les personnes handicapées, en général, comptent souvent sur leur famille élargie – frères et sœurs, cousins, tantes et oncles, nièces et neveux – et leurs amis pour les conduire à leurs rendez-vous chez le médecin, obtenir de l'information sur le POSPH, respecter leurs obligations financières, faire leurs courses et autrement participer à la vie de leur collectivité.

Ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC)

Le Centre de la défense des personnes handicapées et d'autres participants ont décrit diverses mesures afférentes aux soins et au soutien utilisées par les

personnes handicapées, notamment les tuteurs, les réseaux de prise de décisions informées, les arrangements familiaux de rechange semblables aux familles d'accueil et le partage de logement entre adultes, et a signalé que les personnes handicapées sont affectées par la non-reconnaissance légale de ces mesures.

Lors de la discussion de la définition de l'état familial, un grand nombre de participants ont fait référence à la diversité ethnique croissante du Canada et de l'Ontario. L'Ontario compte pour plus de la moitié de l'immigration totale au Canada³⁵; en date de 2001, 27 p. 100 des résidents de l'Ontario et 41 p. 100 des résidents de la Région du Grand Toronto étaient nés à l'extérieur du Canada³⁶. La Commission a appris qu'un grand nombre de cultures définissent la famille de façon beaucoup plus vaste que celle qui est utilisée pour circonscrire les protections prévues par le *Code*. À cause de cela, les personnes identifiées par la race et les motifs connexes, notamment l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'ascendance et la croyance, peuvent croire que la définition du *Code* exclut leur expérience de la famille.

J'ai toujours été conscient (et souvent reconnaissant) des différences entre mon héritage culturel et celui du Canada conventionnel. Je pense qu'un grand nombre d'organismes qui s'occupent des enfants doivent élargir leur définition de la famille pour inclure la famille élargie et les amis proches – particulièrement dans les cultures autres que la culture protestante de race blanche et d'origine anglo-saxonne.

Homme d'Anishnabe

L'OFIFC a également mentionné que la pauvreté parmi les Autochtones vivant à l'intérieur et à l'extérieur des réserves contribue à la tendance aux ménages multigénérationnels. Partant, la Commission s'est fait dire par de nombreux participants qu'il faut élargir les protections liées à l'état familial pour tenir compte de cette réalité. Par exemple, l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens a indiqué qu'une définition plus vaste aurait l'avantage de tenir compte des relations familiales de la société multiculturelle de l'Ontario.

3. Principes et considérations

La Commission s'est fait dire maintes fois que la définition d'état familial du *Code* doit être élargie pour inclure un éventail plus vaste de relations. Les rédacteurs de mémoires et les participants aux tables rondes ont cerné quelques principes et considérations qui devraient orienter la définition d'état familial.

Prestation de soins et interdépendance

La législation qui protège les relations familiales est fondée en partie sur la reconnaissance de l'importance des relations personnelles étroites et le désir d'appuyer les relations de soins³⁷. La prestation de soins est un travail essentiel au fonctionnement harmonieux de la société et depuis longtemps les relations de soins sont une des caractéristiques qui définissent la famille. C'est sur ce fondement que des lois antidiscriminatoires dans d'autres compétences offrent des protections fondées sur les responsabilités en tant que soignant³⁸.

Si les lois et les protections destinées à appuyer les relations de soins se fondent uniquement sur les relations structurelles les plus visibles, notamment les relations matrimoniales et les relations parent-enfant, un grand nombre de personnes et de relations de soins seront exclues³⁹. Cependant, l'Institut Vanier de la famille affirme que, lorsque l'histoire apprivoisée des soins devient centrale à nos débats, « ...nous mettons de côté la polémique entourant la famille selon des caractéristiques structurelles, pour souligner ce que font les membres de la famille et ce qu'ils peuvent faire les uns pour les autres en termes de soins. »⁴⁰

La Commission a appris que la majorité des accommodements à l'état familial sont liés à la prestation de soins, que toute définition de l'état familial doit être reliée aux soins et que les relations de soins doivent être mieux protégées.

...l'état familial doit être élargi pour inclure les relations de dépendance telles que le soin des adultes handicapés, le soin des personnes âgées et le soin de personnes non apparentées faisant partie de notre famille élargie ou entretenant des relations étroites avec nous.

Association des enseignantes et des enseignants catholiques
anglo-ontariens

La définition devrait être élargie pour inclure les relations de dépendance mutuelle, peu importe si les personnes ont une relation conjugale reconnue par l'État ou sont parentes par le sang ou l'adoption. Cette dépendance peut résulter d'un handicap, de l'âge, de l'infirmité ou de la situation financière.

Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario

La protection actuelle devrait être élargie pour inclure les autres personnes à charge dont s'occupe une personne. L'expérience de la prestation de soins est identique à celle qui caractérise les relations parents-enfants. Les conséquences du non-accommodement des personnes qui assument de telles responsabilités peuvent être énormes.

ALOC

Il importe de noter que la majorité des relations entre les fournisseurs de soins et les personnes âgées ou handicapées ne sont pas à sens unique mais réciproques et que les parties à un grand nombre de relations dispensent et reçoivent des soins et un soutien⁴¹. Les études en sciences sociales confirment que nous sommes motivés autant par notre besoin de prodiguer des soins que par les besoins des autres⁴². Certaines personnes consultées ont, par conséquent, suggéré des termes tels que « lien de parenté et responsabilité des soins », « devoir de prodiguer des soins » et « interdépendance ».

Engagement

Un autre principe énoncé pour identifier les types de relations qui requièrent une protection est celui de l'engagement, qui présume un niveau d'intimité et de permanence dans la relation⁴³.

La définition devrait être élargie pour inclure les relations fondées sur la prestation de soins et l'engagement... de même que les relations mutuelles étroites qui dépassent le cadre des liens de parenté.

Centre for Families, Work and Wellbeing (CFWW)

Le terme famille ne signifie pas la même chose pour tout le monde, mais il suggère toujours la prestation de soins et la permanence.

MSSC

Les participants aux tables rondes et les mémoires des organismes ont débattu l'importance de la permanence ou de la durée d'une relation pour établir l'authenticité de celle-ci, protéger les personnes vulnérables contre les opportunistes qui se font passer pour des soignants et protéger les organismes et les employeurs contre les abus d'accommodement fondé sur l'état familial. Un participant aux consultations a fait référence aux lignes directrices d'un organisme de services du gouvernement contenant la phrase : il y a une intention constante de traiter quelqu'un comme un membre de la famille⁴⁴.

Bon nombre de participants aux tables rondes ont trouvé ce concept utile, mais certains ont fait remarquer qu'il ne faut pas présumer que les relations familiales et les relations de soins sont statiques et immuables. Ils ont mentionné que le besoin d'obtenir des soins et d'accommoder un soignant peut survenir soudainement et de manière inattendue ou peut évoluer rapidement en cas d'urgence. Le CFWW a suggéré d'inclure dans la définition « les relations fondées sur les soins et l'engagement qui peuvent être imprévisibles et que l'on doit envisager au cas par cas ».

Certaines personnes estimaient que les relations de cohabitation ou la permanence étaient d'importants indicateurs de l'engagement, tandis que d'autres ont suggéré d'inclure dans les définitions une clause ou une phrase permettant l'accommodement d'autres situations, proposant le libellé de

conventions collectives qui inclut « des membres non apparentés désignés du ménage ». Le Halton Region's Elderly Services Advisory Committee a, pour sa part, proposé d'inclure dans la définition « les relations de cohabitation établies dans lesquelles il y a un partage des responsabilités relatives à l'accommodement, les finances et la prestation de soins ». D'autres ont déconseillé une définition limitée aux relations de cohabitation, car les personnes qui donnent et reçoivent des soins ne vivent pas nécessairement ensemble mais peuvent avoir une intimité importante nécessitant parfois un accommodement, et ont suggéré une phrase incluant « une relation importante continue, à long terme avec une personne non apparentée ».

Considérations pratiques et restrictions

Certains organismes s'inquiètent du fardeau additionnel que poserait aux employeurs l'élargissement des protections relatives aux relations de soins. L'Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario a mentionné que les exigences législatives actuelles peuvent être onéreuses pour les employeurs, particulièrement les petits employeurs, et elle craint les exigences supplémentaires pouvant résulter d'un élargissement de la définition de l'état familial du *Code*. Les commentaires des Manufacturiers et exportateurs du Canada se sont fait l'écho de ces observations :

Il doit y avoir une limite pratique à la portée de « l'état familial ». L'élargissement indû du concept d'« état familial » imposerait une obligation aux employeurs qui avoisinerait, dans bien des cas, un préjudice injustifié.

Certains organismes liés à l'emploi ont précisé que toute définition doit être claire et certaine. Un participant à une table ronde a déclaré que les employeurs ne veulent pas être obligés de décider ce qui constitue une relation et vice versa. Certains participants ont mentionné des solutions pratiques possibles, notamment les protocoles et formules utilisés par les écoles pour déterminer qui a le droit de venir chercher les enfants et le fait que bon nombre de relations de soins sont formellement documentées par des procurations et des testaments de vie.

4. Approches à l'égard d'une définition

Les personnes consultées ont mentionné diverses options pour l'élaboration d'une définition plus inclusive d'état familial :

1. **Laisser le terme non défini** : Dans certaines compétences, les protections offertes à l'égard de l'état familial ne sont pas explicitement définies. Par exemple, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁴⁵ interdit la discrimination fondée sur l'état familial, mais ne définit pas le terme, ce qui offre l'avantage de la souplesse et peut, par conséquent,

permettre une interprétation libérale. Cependant, le manque de clarté peut mener à une mauvaise interprétation ou à une interprétation restrictive⁴⁶.

2. **Liste inclusive des relations familiales:** Certaines lois incluent une liste des relations couvertes. Plusieurs personnes consultées ont, notamment, mentionné que les définitions énoncées dans les lois fédérales et provinciales sur l'emploi, notamment la *Loi sur les normes d'emploi*⁴⁷ sont fort utiles. Quelques participants ont affirmé qu'une liste de relations précises est la façon la plus claire et pratique d'énoncer la définition et facilite l'interprétation et l'application de la loi. Cependant, d'autres ont souligné le caractère exclusif et le manque de souplesse d'une liste établie : elle ne traiterai pas le vaste éventail des relations susceptibles d'accommodement ou les changements inattendus aux relations de soins.

3. **Définition fondée sur un principe :** Au lieu de préciser des relations familiales particulières, la loi albertaine sur les droits de la personne définit l'état familial comme étant le fait d'être lié à une autre personne par le sang, le mariage ou l'adoption⁴⁸. Quelques intervenants ont proposé que le *Code* adopte une définition semblable parce qu'elle est souple et permet d'inclure un plus grand nombre de relations familiales. Services à la famille-Canada a affirmé, en particulier, que la définition de l'Alberta inclut d'importantes relations entre adultes non couvertes par le *Code*. Par contre, d'autres ont fait remarquer que cette définition pourrait quand même exclure un grand nombre de relations. Le Halton Region's Elderly Services Advisory Committee a mentionné que ses membres aiment la définition de l'Alberta, mais estiment qu'elle devrait inclure les relations fondées sur les circonstances qui causent une réorientation des responsabilités vers une personne qui n'est pas membre de la famille. En même temps, certaines personnes consultées craignent la perte de clarté et de certitude associées aux définitions plus ouvertes et croient qu'il est difficile d'établir l'authenticité d'une demande d'accommodement liée à des relations qui ne mettent pas en cause des membres de la famille immédiate.

4. **Utilisation d'une clause omnibus :** Certaines définitions combinent une liste des relations précises couvertes et une déclaration plus générale. Ainsi, les dispositions relatives au congé d'urgence de la *Loi sur les normes d'emploi* énoncent les relations spécifiquement protégées et incluent « Un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide ». Plusieurs participants aux tables rondes préfèrent ce type de définition parce qu'elle est claire et suffisamment souple pour cerner les

obligations plus vastes et moins prévisibles. D'autres participants craignent les définitions ouvertes parce qu'elles n'indiquent pas clairement qui est couvert et qu'il est difficile d'établir l'authenticité d'une demande d'accommodement liée à l'état familial.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

La définition d'état familial du Code n'est pas suffisamment inclusive et pourrait avoir des retombées négatives pour quelques groupes protégés par le Code.

Le Code devrait être modifié pour inclure un éventail de relations plus vaste et plus représentatif des relations familiales et des relations de soins actuelles en Ontario. En outre, les lois et programmes qui prévoient des droits et des protections relatifs à la prestation de soins devraient refléter les besoins associés aux diverses responsabilités assumées en matière de soins et à l'éventail de relations familiales existant en Ontario. Les employeurs, fournisseurs de services et propriétaires doivent avoir comme meilleure pratique de veiller à ce que leurs politiques, programmes et pratiques accommodent et incluent le vaste éventail de structures familiales et de relations de soins existant présentement en Ontario.

V. EMPLOI

Quelles leçons pouvons-nous apprendre? Comment pouvons-nous nous diriger vers un monde différent – où le public appuie le parentage et la prestation de soins, où les hommes et les femmes assument des rôles et responsabilités équivalents et où les obligations en matière de soins ne retombent pas sur les personnes qui ont déjà des difficultés?

TCA Canada

1. Introduction

Les problèmes des travailleurs qui assument des responsabilités en matière de soins ont ces dernières années fait l'objet de toutes les attentions dans les médias, au gouvernement, parmi les syndicats et dans les universités, prenant la forme de débats sur la conciliation travail-famille et le transfert des responsabilités en matière de soins de la collectivité aux familles individuelles.

Une des raisons de cette attention accrue est l'évolution de la relation entre les familles et le milieu du travail. Tout le monde sait que la nature des familles et les rôles au sein de la famille ont connu un changement rapide. Il y a de plus en plus de familles monoparentales et recomposées. L'évolution démographique a causé un besoin accru de soins aux aînés qui sont, en grande partie, dispensés par les membres de la famille. Un plus grand nombre de travailleurs sont de nouveaux immigrants qui dispensent des soins au-delà des frontières. Un grand nombre de femmes sont entrées sur le marché du travail, ce qui a modifié les rôles, les attentes et les pressions : environ 70 p. 100 des mères d'enfants d'âge pré-scolaire travaillent à l'extérieur du foyer⁴⁹. En outre, il y a eu une reconnaissance accrue des formations familiales non visées par les définitions traditionnelles, notamment les unions libres ou les couples de même sexe.

En même temps, la nature du travail a évolué. Les Canadiens travaillent en moyenne de plus longues heures. Il y a eu une réorientation vers le travail occasionnel, à temps partiel et temporaire⁵⁰.

Au cours des dix dernières années, un grand nombre de travailleurs et, surtout, de travailleuses ont vécu des changements qui entravent la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations en matière de soins. Les emplois rémunérés sont devenus plus exigeants et moins sûrs, la prestation des soins reste exploitante, mal rémunérée et précaire et il y a un besoin accru de soins non rémunérés.

Fédération du travail de l'Ontario (FTO)

Les personnes qui reçoivent le salaire minimum ou accomplissent un travail occasionnel sont les moins aptes à avoir les ressources financières ou l'horaire de travail souple requis pour prendre soin de leur famille. Même lorsque le travail est plus sûr, la restructuration du lieu de travail et les attentes accrues signifient que les employés sont régulièrement appelés à faire des heures supplémentaires et à travailler le soir et la fin de semaine. La Commission a appris que les personnes qui ne donnent pas l'impression « d'en faire plus » en travaillant de longues heures sont rarement considérées pour une promotion.

Pour exceller professionnellement, on doit se concentrer tout d'abord sur son travail, à l'exclusion des responsabilités envers soi-même et sa famille. On fait l'éloge stérile de la conciliation travail-famille, mais les personnes qui se sacrifient pour leur emploi sont les plus portées à obtenir des promotions.

Particulier

Ces changements surviennent dans un contexte marqué par des soutiens sociaux décroissants ou inadéquats pour les soignants et cette situation a des répercussions graves pour ces derniers. Comme le fait remarquer le Centre for Families, Work and Well-Being (CFWW) :

Il faut absolument prêter attention au niveau de service offert dans la collectivité, car il structure en grande partie les expériences des travailleurs et des familles en Ontario. Dans certains cas, des accommodements appropriés au lieu de travail sont difficiles à mettre en œuvre parce que les services/ressources n'existent pas (p. ex. services de garde d'enfants de nuit; transition mi-journée du jardin d'enfants à la garderie; soins à domicile abordables pour les membres de la famille malades ou handicapés; accommodement pour les personnes âgées).

En particulier, un grand nombre de mémoires ont souligné que le manque de services de garde d'enfants abordables et de bonne qualité empêche les parents d'obtenir et de conserver un emploi. Comme l'a mentionné la FTO :

Les parents qui travaillent savent qu'une éducation et des soins de qualité servent d'appui à leurs responsabilités parentales pendant qu'ils sont au travail. Les parents satisfaits de l'éducation et du soin de leurs enfants ressentent moins de conflit sur le plan travail-famille et ont tendance à s'absenter moins souvent du travail. Les parents insatisfaits sur ce plan sont stressés et recherchent désespérément des solutions.

Ce genre de situation a un effet particulièrement nuisible sur les travailleurs les plus vulnérables, notamment les parents d'enfants handicapés, les membres des communautés racialisées et les parents seuls.

Un facteur souvent soulevé par les parents seuls que j'ai étudiés est le manque de services de garde d'enfants appropriés aux besoins du nombre croissant d'employés qui assument un travail de quart et un horaire non traditionnel. Bien que ce travail non régulier soit reconnu comme une caractéristique permanente de notre marché du travail, les politiques gouvernementales n'ont pas marché du même pas et les travailleurs non réguliers ne sont pas assez bien rémunérés pour que le secteur privé veuille répondre à leurs besoins en matière de services de garde. Les centres qui offrent des places de garde subventionnées sont habituellement ouverts de 8 h à 18 h.

Professeure Lea Caragata

Certains intervenants ont mentionné que la restructuration des hôpitaux, conjuguée au manque de soins à domicile et de maisons de soins infirmiers abordables, signifie que les familles assument une plus grande part des soins intensifs dispensés aux personnes âgées et handicapées, sans bénéficier de soutiens adéquats. Selon le Halton Elderly Services Advisory Committee, il y a des subventions publiques pour les services de garde d'enfants mais aucune subvention pour les programmes de jour pour adultes qui permettraient au soignant d'un enfant adulte ou d'un parent vieillissant de continuer à travailler. En outre, il y a très peu de sécurité d'emploi pour les travailleurs tenus de prendre souvent congé pour prendre soin de personnes âgées.

Il est stressant pour moi de m'absenter du travail pour conduire ma mère à ses rendez-vous chez le médecin. Puisque notre société s'attend à ce que nous prenions soins des personnes âgées, un congé pour les soignants devrait être prévu dans notre convention collective ou faire l'objet d'un droit au même titre que le congé parental pour les nouveaux parents. Ma mère a 91 ans et si elle a davantage besoin de moi en vieillissant, ce sera très difficile.

Particulier

Les TCA ont mentionné que les soignants de personnes vieillissantes doivent souvent compter sur un ensemble de soutiens disparates pour tenter de satisfaire aux besoins et affirment :

Les soins informels non rémunérés ne doivent pas être la norme. On ne doit pas s'attendre à ce que les femmes combent les lacunes. Nous devons financer et gérer notre système de santé adéquatement pour éviter que la prestation de soins aux aînés incombe à leurs familles.

Des points semblables ont été soulevés au regard du manque de soutien communautaire offert aux personnes handicapées, notamment en ce qui concerne les soins à domicile ou les soins de relève.

Certaines initiatives législatives ont pourtant été mises en œuvre pour régler des problèmes :

- Depuis 2000, la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario oblige les employeurs ayant 50 employés ou plus à accorder un congé non payé d'au plus dix jours aux employés pour leur permettre de s'occuper d'une affaire familiale urgente, notamment un décès, une maladie grave, une blessure ou une urgence médicale⁵¹.
- Cette même loi donne aux employés le droit à un congé non payé d'au plus huit semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un membre de leur famille si le risque de décès est important au cours d'une période de six mois⁵².
- La *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale accorde désormais jusqu'à six semaines de prestations aux personnes qui ne travaillent pas parce qu'elles prennent soin de leurs frères et sœurs, grands-parents, petits-enfants, tantes, oncles, nièces, neveux, parents par alliance, enfants en tutelle, tuteurs, parents de famille d'accueil, conjoints, enfants, parents ou toute autre personne gravement malade qui considère le demandeur comme un membre de sa famille⁵³.

Cependant, comme on l'explique ailleurs, un grand nombre de personnes consultées ont exprimé des inquiétudes à propos de la portée limitée et des exigences rigides de ces lois. Ils ont également exprimé leurs craintes à l'égard des autres lois qui empêchent les familles de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de soins – les exemples les plus souvent cités étant les heures supplémentaires obligatoires et la prolongation des heures de travail autorisées.

En général, les structures et les attentes du lieu de travail ne se sont pas adaptées à la nouvelle situation des familles. Les responsabilités en matière de soins sont considérées comme des problèmes personnels individuels et non pas comme une question systémique. Comme le mentionnait un participant à une table ronde, les femmes modifient la structure de leur famille (par exemple, en différant le moment d'avoir des enfants, en choisissant le temps des naissances en fonction des obligations professionnelles et en ayant moins d'enfants) pour accommoder leur travail, mais le travail n'évolue pas pour accommoder les familles. Le travail dicte ce qui arrive à la maison, mais la maison n'est pas autorisée à s'infiltrer au travail.

Les professeures d'université signalent qu'elles se sentent obligées de choisir entre la maternité et la poursuite de la permanence. En dépit des congés de maternité et des congés parentaux, qui sont très répandus sur les campus universitaires, les femmes craignent encore que les congés de maternité et l'éducation des jeunes enfants n'affectent leur permanence... La carrière universitaire traditionnelle n'a pas été créée en fonction du cycle de vie de la femme. Les femmes qui poursuivent une carrière universitaire ont été forcées de s'adapter au cheminement de carrière traditionnel en ce qui a trait à la

permanence et aux promotions... Par conséquent, un grand nombre de professeures d'université ont l'impression d'être étrangères à leur profession.
Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario

Les travailleurs responsables de la prestation de soins sont donc confrontés à des situations intenable; stressés, ils se sentent incapables de se consacrer de leur mieux à leur famille ou à leur emploi. Un grand nombre d'études ont confirmé les répercussions sociales et économiques à long terme de cette situation⁵⁴.

Cette situation a des implications systémiques pour l'égalité des femmes au travail⁵⁵. Étant donné qu'elles assument une plus grande part des soins, les femmes ont plus de difficulté à trouver et à conserver un emploi et à obtenir de l'avancement. Elles sont plus aptes à réduire leurs heures de travail ou à prendre congé pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Partant, les femmes ont un accès réduit aux régimes de retraite et aux prestations et elles en subissent les conséquences économiques à long terme.

J'ai été absente de la population active pendant plus de 20 ans. Lorsque mon mari nous a quittés, j'ai dû retourner à l'école à 50 ans pour perfectionner mes compétences et je cherche encore un emploi à temps plein. Ayant été sans travailler pendant 20 ans, j'ai perdu les perspectives d'avancement et de promotion associées à un niveau de revenu plus élevé que les femmes de mon âge ont eues. Il m'est donc difficile sinon impossible, financièrement, de payer mes factures.

Particulier

La Commission considère ces questions comme des questions systémiques reliées aux droits de la personne. Aussi longtemps qu'on évitera de les traiter, les personnes qui assument des responsabilités familiales rencontreront des obstacles au lieu de travail. En outre, vu que les femmes sont les principales responsables de la prestation de soins dans notre société, le problème de l'égalité des femmes au travail ne pourra pas vraiment être réglé si l'on ne s'efforce pas sérieusement de venir à bout de ces questions.

2. Accommodement des besoins liés à la prestation de soins

Le contexte du devoir d'accommodement lié à l'état familial

Les personnes consultées ont souligné que l'accommodement des besoins associés à la prestation de soins au lieu de travail peut contribuer à éliminer les obstacles fondés sur l'état familial. Le manque de souplesse et d'accommodement dans bon nombre de lieux de travail nuisent aux travailleurs qui cherchent à obtenir ou à conserver un emploi et entravent leur réussite professionnelle.

Les participants à la table ronde sur l'emploi ont souligné que l'enjeu est particulièrement grave pour les travailleurs vulnérables occupant des emplois mal rémunérés et non conventionnels, un type d'emploi où l'on retrouve un nombre disproportionné de membres des communautés racialisées, de nouveaux arrivants et de femmes. Ces travailleurs ne peuvent se permettre de perdre leur emploi. Par contre, leurs employeurs ont tendance à les considérer comme facilement remplaçables et, par conséquent, tout absentéisme ou demande de régime souple peut leur faire perdre leur emploi. En même temps, peu de soutiens leur sont offerts. Par exemple, les travailleurs du secteur du détail ont extrêmement de difficulté à trouver des services de garde adéquats le soir.

Les mères seules ont des difficultés particulières. Une diminution du soutien financier et social peut les mettre dans une situation précaire. Un changement de quart ou une maladie grave dans leur famille peut les forcer à quitter leur emploi.

Le travail peut être exigeant par moment et si un enfant tombe malade en même temps, le travail ou la famille va s'en ressentir. Certains parents décident de laisser un enfant seul, s'exposant à des conséquences personnelles et légales dévastatrices. D'autres prennent soin de leurs enfants et perdent leur emploi. Nous avons interviewé la mère (seule) d'un garçon asthmatique de huit ans que sa garderie avait refusé d'accueillir à cause de la gravité de son état. La mère a donc été obligée de quitter un bon emploi, son premier en 14 ans.

Professeure Lea Caragata

Certains ont mentionné que les stéréotypes au sujet des rôles respectifs des deux sexes signifient que les hommes reçoivent une réaction particulièrement négative lorsqu'ils demandent un accommodement pour dispenser des soins. Les participants aux consultations ont dit à la Commission que les hommes qui demandent un accommodement pour s'acquitter de leurs obligations familiales se font souvent poser la question suivante : « Pourquoi ta femme ne peut-elle pas s'en occuper? ». Un avocat a fait part de son expérience.

À la naissance de mon premier fils, j'ai pu prendre deux ou trois mois de congé (uniquement parce que j'avais négocié cela au moment où j'ai été embauché par le cabinet). À mon retour, j'ai envisagé la possibilité de réduire ma semaine de travail pour passer plus de temps à la maison avec mon fils. Après avoir déterminé que cette option n'était pas viable financièrement à cette étape de ma carrière, j'en ai parlé à un des associés qui m'a avoué être soulagé par ma décision parce que, m'a-t-il dit, « nous tolérons ce genre de chose de la part des femmes parce que nous sommes obligés, mais nous ne nous attendons pas à le faire pour les hommes ».

Cet avocat a dû prendre congé plus tard pour s'occuper de son enfant malade. Lors de son examen de rendement, on lui a dit que ce congé démontrait qu'il ne

faisait pas vraiment partie de l'équipe et qu'il devait prendre sa carrière plus au sérieux s'il voulait réussir.

Les besoins en matière de soins varient énormément d'une situation à l'autre et varieront durant la vie d'une personne :

Il importe de comprendre que l'état familial et les exigences du lieu de travail et/ou de l'entreprise vont évoluer avec le temps et modifieront les attentes de l'employeur et de l'employé. Les politiques des lieux de travail et les programmes éducatifs pourraient sensibiliser tout le monde à cette fluidité et à l'importance d'envisager la relation d'emploi dans la perspective des parcours de travail et de vie.

CFWW

Les besoins sont souvent imprévisibles.

Les obligations en matière de soins surviennent souvent inopinément et sont impossibles à planifier. Les enfants tombent malades et ne peuvent fréquenter l'école ou doivent retourner à la maison tôt à cause d'une maladie, d'un accident ou autres motifs. Les parents âgés ou les autres personnes dont nos membres prennent soin deviennent malades et exigent parfois des soins d'urgence. Les soignants embauchés pour s'occuper des enfants et des autres personnes à charge tombent malades à leur tour et sont incapables d'en prendre soin comme prévu. Dans ces circonstances, nos membres peuvent être (et ont été) confrontés à la nécessité de prendre soin d'une personne à charge inopinément.

Association of Law Officers of the Crown (ALOC)

On doit garder à l'esprit que les besoins varient en fonction du type de soins dispensés. Par exemple, les besoins des personnes âgées sont souvent imprévisibles et associés à une urgence. La FTO déclare : « Les travailleurs ne s'occupent pas toujours des membres de leur famille âgés ou handicapés à la maison; ils leur parlent régulièrement au téléphone, les aident à faire leurs courses et à entretenir leur maison, les conduisent à leurs rendez-vous et s'occupent d'eux en cas d'urgence. » D'un autre côté, les besoins associés au soin des enfants ou des membres de la famille handicapés peuvent exiger des ajustements à long terme.

Contrairement aux attentes de certains employeurs, l'accommodement n'est pas toujours accablant ou coûteux : c'est généralement une question de souplesse. Des petits accommodements peuvent aider considérablement les employés qui sont aux prises avec des difficultés – par exemple, l'accès à un téléphone de temps à autre pour faire et recevoir des appels d'urgence ou pour vérifier si son enfant est bien rentré de l'école.

La Commission a appris qu'un lieu de travail souple et accommodant est, au bout du compte, à l'avantage des employeurs.

Vu que les employeurs devraient considérer leurs employés comme leur ressource la plus précieuse, comme nous le faisons, le problème de la discrimination fondée sur l'état familial prend tout son sens quand on envisage ses répercussions négatives sur la main-d'œuvre. Ce sont, notamment, un taux élevé d'absentéisme, des problèmes de santé dus au stress et, au bout du compte, le départ de travailleurs talentueux et efficaces qui décident simplement de cesser de travailler pour se consacrer entièrement à leurs responsabilités familiales.

Les Coopérants

Par ailleurs, quelques employeurs et groupes d'employés ont souligné les problèmes pratiques découlant des mesures d'accommodement adoptées pour répondre aux besoins en matière de soins :

Les exigences législatives peuvent créer un fardeau pour les employeurs et s'avérer très onéreuses, particulièrement pour les petits lieux de travail. Elles peuvent parfois être le facteur déterminant de la viabilité d'une entreprise. Il faut tenir compte des exigences d'accommodement déjà imposées aux employeurs avant d'en envisager d'autres.

Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario

L'Association a également indiqué que les pénuries de compétences prévues mettront les questions de souplesse et de conciliation travail-famille au premier plan et que les employeurs désireux d'attirer et de retenir les employés talentueux et compétents pourraient fort bien faire de ces questions des pratiques exemplaires. D'autres ont fait remarquer que ces pratiques exemplaires risqueraient d'avantager surtout les employés les plus compétents et en demande, et que le fait de laisser ces questions à la discrétion des employeurs laisserait les personnes les plus vulnérables et nécessiteuses sans protection. Ils ont, par conséquent, préconisé un ensemble solide de normes minimales obligatoires :

Dans une province où la majorité des adultes occupent un emploi rémunéré, la capacité de prendre soin de ses proches ne devrait pas être un privilège réservé à quelques personnes. Il est dans l'intérêt de tout le monde d'augmenter le niveau minimum d'accommodement.

FTO

Certaines personnes craignent que l'accommodement des travailleurs qui dispensent des soins n'ait un impact sur les autres employés. L'Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario a affirmé : « Dans une perspective pratique de mise en œuvre, il importe de tenir compte du fait que tout accommodement à des fins de conciliation travail-famille pour un groupe a des

répercussions négatives sur la conciliation travail-famille d'un autre groupe. » À noter que des préoccupations semblables ont été soulevées par le passé au sujet de l'accommodement des travailleurs handicapés. Comme la Commission l'a affirmé dans *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, l'adaptation vise à offrir aux personnes protégées par un motif du *Code* des possibilités égales d'atteindre le même niveau de rendement ou de jouir des mêmes avantages et privilèges que les autres. Elle vise donc à atteindre l'égalité des chances.

L'état familial et le devoir d'accommodement en vertu du *Code*

Selon l'article 11 du *Code*, l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination (y compris l'état familial) porte atteinte aux droits garantis par le *Code*, sauf si ces contraintes sont établies de façon raisonnable et justifiée dans les circonstances, en ce sens que les besoins du groupe ne peuvent être satisfaits, sans qu'il en résulte une contrainte excessive. Lorsque des politiques, procédures ou pratiques du lieu de travail ont un impact négatif sur des personnes identifiées par leur état familial, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il a tenté de mettre en place toutes les mesures d'adaptation envisageables hormis celles qui lui auraient causé une contrainte excessive.

Étant donné le peu de jurisprudence en droits de la personne portant sur la discrimination au lieu de travail fondée sur l'état familial⁵⁶, les mémoires et la table ronde sur l'emploi ont examiné en profondeur la signification du devoir d'accommodement qui vise à satisfaire aux besoins liés à l'état familial.

Les participants à la table ronde ont convenu que les employeurs, les employés et les syndicats sont relativement peu au courant des droits et responsabilités se rapportant à l'état familial prévus par le *Code*. Les employeurs fournissent quand même des accommodements, notamment des horaires souples, une semaine de travail réduite ou le travail à domicile, mais le font à titre de pratique exemplaire ou pour assurer l'égalité des sexes.

Il n'est pas étonnant, vu le niveau relativement peu élevé de sensibilisation à ce motif du *Code*, qu'il y ait eu des divergences de vues sur le contenu du devoir d'accommodement pour des motifs d'ordre familial.

Le motif de l'état familial soulève des questions uniques et une compréhension du devoir d'accommodement pour des motifs liés à l'état familial doit être sensible au contexte. Cependant, le *Code* n'établit pas une hiérarchie des droits. Le devoir d'accommodement pour des motifs liés à l'état familial ne doit pas être pris moins sérieusement qu'il ne l'est pour les autres motifs du *Code*; en outre, les employeurs ne devraient pas être tenus de respecter une norme différente

ou inférieure lorsqu'ils créent un accommodement pour satisfaire des besoins liés à l'état familial.

Les principes fondamentaux de l'approche de la Commission à l'égard du devoir d'accommodement ont été énoncés dans ses documents de politique portant sur d'autres motifs du *Code* et plus à fond dans *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*. La Commission a adopté la position suivante :

- Les employeurs sont tenus d'accommoder les besoins liés au *Code* des employés sans qu'il en résulte une contrainte excessive, dans le cadre de leur devoir d'assurer l'égalité et l'inclusivité du lieu de travail.
- Les besoins liés au *Code* des employés doivent être accommodés de la façon la plus respectueuse de la dignité de la personne, si une telle adaptation ne cause pas de préjudice injustifié.
- Les employeurs ont le devoir de concevoir des lieux de travail inclusifs en prévenant et en éliminant les obstacles liés aux motifs du *Code*. L'adaptation la plus appropriée est celle qui favorise le plus l'intégration de la personne.
- Il n'y a pas de formule établie pour l'adaptation; chaque personne a des besoins uniques et il importe de consulter la personne concernée.
- Le processus d'adaptation est une responsabilité partagée. Toutes les parties en cause devrait s'y engager dans un esprit de collaboration, partager l'information disponible et se prévaloir des solutions possibles.
- Bien que la notion de préjudice injustifié constitue une norme élevée, cela est nécessaire en vue d'assurer l'égalité.

Une discussion a porté sur le moment où est déclenché le devoir d'accommodement pour des motifs liés au statut familial. Les Manufacturiers et exportateurs du Canada ont souligné que le devoir d'accommodement de l'employeur devrait survenir uniquement lorsque des circonstances impérieuses empêchent l'employé de prendre les dispositions nécessaires pour la prestation de ces soins... on devrait s'attendre à ce qu'un employé épuise toutes les solutions dont il dispose pour s'acquitter de ses obligations familiales sans affecter les activités de l'employeur. Cependant, comme l'ont fait remarquer certains participants à la table ronde, il pourrait être difficile de déterminer si de telles circonstances impérieuses existent. Comme l'a dit un participant aux consultations, lorsqu'une mère épuisée ayant de jeunes enfants réclame une réduction de ses heures de travail, l'employeur peut croire qu'il s'agit simplement d'une préférence; à posteriori, après sa démission, il verra qu'il s'agissait d'un besoin impérieux.

Les participants ont souligné l'importance de la coopération et du respect mutuel au regard des accommodements fondés sur l'état familial.

Employés et employeurs devraient être sensibilisés à leurs droits et devoirs mutuels et respectifs... *Chaque groupe devrait être présumé avoir*

le devoir de trouver et d'accepter des accommodements qui satisferont aux besoins liés à l'état familial. Par exemple, dans le cas des dispositions relatives à la garde d'enfants, l'employeur et l'employé ont l'obligation d'envisager des façons de concilier les exigences du lieu de travail et les besoins des enfants sans créer un fardeau indû pour l'employeur et l'employé.

CFWW

Plusieurs mémoires ont mentionné que l'évaluation d'une demande d'accommodement doit être fondée sur un examen des besoins uniques de l'employé et des circonstances particulières du lieu de travail. Le CFWW a affirmé qu'il faut reconnaître que les solutions uniques sont impossibles et qu'il y a des lieux de travail où des impératifs commerciaux véritables permettent moins de souplesse à l'égard de l'accommodement pour des motifs liés à l'état familial. Cependant, le devoir d'accommodement s'applique à tous les employés. Selon le CFWW, cette discussion doit s'appliquer à **tous** les travailleurs et non seulement à ceux des grandes sociétés ou de secteurs particuliers.

Comme c'est le cas pour les autres motifs du *Code*, l'examen de la nature du devoir d'accommodement doit tenir compte du contexte complet, notamment des questions systémiques en jeu, des aspects de l'identité d'un employé qui se recoupent et de la présence ou de l'absence de ressources extérieures appropriées. Comme l'ont mentionné un grand nombre de mémoires, aussi longtemps que les problèmes liés à l'état familial seront vus comme des problèmes individuels que les familles doivent résoudre par elles-mêmes, aucun progrès significatif ne sera réalisé.

3. *Obstacles au lieu de travail courants*

Les personnes consultées ont cerné de nombreuses politiques et pratiques d'emploi susceptibles de créer des obstacles pour les personnes qui sont chargées de dispenser des soins. Elles sont décrites ci-après.

Défaut de reconnaître l'éventail des besoins en matière de soins

On a discuté antérieurement de la définition restrictive de l'état familial dans le *Code* et, à cet égard, bon nombre de personnes ont fait remarquer que les employeurs qui reconnaissent les besoins en matière de soins limitent souvent cette reconnaissance à un éventail restreint de relations, surtout à des relations de parentage et, parfois, au soin des personnes âgées. Les autres relations fondées sur les soins et l'engagement sont ni reconnues ni appuyées. À titre d'exemple, certains homosexuels et lesbiennes constatent que leurs employeurs ne reconnaissent pas leurs besoins à cause des hypothèses stéréotypées à leur sujet. Un homme gai a dit ce qui suit :

Mon partenaire et moi étions les seuls soignants de ma mère avant son décès. Il était très difficile de travailler tout en prenant soin de ma mère... J'ai perdu des promotions parce que je ne pouvais pas déménager. Durant les 15 années que j'ai passées en compagnie de mon partenaire, j'ai perdu des opportunités parce que les gens croyaient que je n'avais pas de famille. Je devais m'occuper de ma mère et de mon partenaire, mais cette famille n'existait pas aux yeux des membres de la collectivité.

Politiques d'absentéisme et congés autorisés

Un des accommodements dont les personnes qui prennent soin de leur famille ont le plus souvent besoin touche le temps – et en particulier les absences à court terme pour leur permettre de composer avec les maladies, les rendez-vous ou les urgences.

Un grand nombre d'employeurs ont mis en place des programmes de gestion des présences qui assujettissent les personnes ayant un taux d'absentéisme plus élevé que normal à une surveillance et à une discipline accrue. Quelques études ont démontré que les personnes qui signalent des niveaux élevés de conflit travail-famille ont des taux d'absentéisme plus élevés⁵⁷. Les programmes de gestion des présences qui ne tiennent pas compte des besoins liés à l'état familial pourraient avoir un impact disproportionné sur les personnes qui assument des responsabilités comme soignants.

L'absentéisme coûte extrêmement cher aux employeurs. Par conséquent, ces derniers doivent gérer l'absentéisme aussi bien coupable qu'innocent au moyen de programmes de gestion des présences. L'administration de ces programmes est toutefois toujours assujettie au devoir d'accommodement sans contrainte excessive. De cette façon, il y a un équilibre entre le fonctionnement efficace de l'entreprise exigé par l'employeur et les droits de la personne de l'employé.

Manufacturiers et exportateurs du Canada

Certains employeurs ont des seuils d'absentéisme fixes et les travailleurs qui les dépassent risquent un congédiement automatique. Ces programmes posent des problèmes aux personnes identifiées par leur état familial de même qu'aux personnes handicapées. La Commission a reçu des plaintes de personnes chargées de dispenser des soins qui prétendent avoir fait l'objet de mesures disciplinaires ou d'un renvoi à cause de seuils d'absentéisme rigides. Par exemple, une personne a dit à la Commission que lorsque, nouvellement embauchée, elle a dû s'absenter deux jours pour prendre soin de son enfant, elle s'est fait dire qu'elle n'était pas la bonne personne et a été licenciée.

De nombreux mémoires ont déploré la pratique courante d'accorder des jours de congé de maladie aux employés, mais seulement pour leur propre maladie⁵⁸. La

maladie d'un membre de la famille n'est pas admise. Les employés ayant un parent malade ou qui a soudainement besoin de soins sont donc confrontés à un dilemme; en effet, aucune politique du lieu de travail ne les autorise à s'absenter du travail alors que leurs responsabilités familiales les obligent à dispenser des soins.

Je dois souvent prendre des vacances pour assumer mes responsabilités familiales ou m'absenter pour cause de maladie. J'ai un enfant autiste. J'ai dû prendre des congés de maladie pour prendre soin de mon fils, étant donné que mon employeur ne considérerait pas la prestation de soins à mon fils comme une raison valable de m'absenter du travail.

Particulier

Un organisme représentant des travailleurs professionnels a signalé que le premier accommodement pour la prestation inattendue de soins consiste à permettre aux membres de prendre des vacances à court préavis. Or, cette stratégie a des effets disproportionnés sur les vacances des membres qui assument des responsabilités familiales. Cet organisme mentionne que les journées de vacances n'ont jamais eu pour but de servir de mesure d'accommodement pour permettre aux membres de s'acquitter de leurs responsabilités. La prestation de soins occasionne beaucoup de stress et l'on sait que c'est durant ces périodes très stressantes que les membres ont le plus besoin de leurs vacances⁵⁹.

La Commission a appris que les personnes qui occupent un emploi mal rémunéré, occasionnel sont justement celles qui ne peuvent pas se permettre de prendre des congés non payés pour assumer leurs responsabilités familiales.

Une mère célibataire autochtone dont le salaire est équivalent au seuil de la pauvreté ne devrait pas être pénalisée parce qu'elle doit assumer son rôle de mère et prendre soin d'un enfant malade ou d'un parent âgé. Cette absence devrait être rémunérée. Un soignant bien traité et appuyé par son employeur sera d'autant plus efficace à son retour au travail. Il incombe à l'employeur, dans des limites raisonnables, d'appuyer le rôle inhérent qu'un soignant doit assumer auprès de son enfant et de ses parents.

OFIFC

Un grand nombre de personnes consultées ont mentionné qu'elles s'inquiétaient de l'insuffisance des protections statutaires offertes aux employés qui doivent s'absenter du travail pour prendre soin d'un membre de leur famille, notamment le congé familial pour raison médicale et le congé d'urgence de dix jours prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi* (ces dispositions législatives sont décrites ci-haut). La *Loi sur les normes d'emploi* énonce les critères d'admissibilité au congé familial pour raison médicale et la *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale prévoit des prestations d'assurance pour les personnes admissibles qui prennent ce genre

de congé. Les personnes consultées ont noté le caractère restrictif des règles relatives au regard du congé familial pour raison médicale⁶⁰ :

- Les soignants d'une personne atteinte d'un trouble médical grave ne sont pas admissibles à moins qu'un médecin ait attesté que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 6 mois.
- Le congé est de courte durée (8 semaines).
- Peu d'employeurs fournissent des prestations complémentaires et, par conséquent, un grand nombre d'employés ne peuvent se prévaloir de l'avantage.

En ce qui a trait au congé d'urgence de dix jours⁶¹, les personnes consultées ont noté ce qui suit :

- Les employeurs ont le droit de compter les journées d'absentéisme dû aux accidents du travail, à une maladie et au deuil, laissant bon nombre d'employés sans protection en cas d'urgence dans la famille.
- Certains employeurs qui avaient antérieurement adopté des pratiques plus progressives ont éliminé tous les autres congés, y compris le congé de maladie, et les ont remplacés par celui-ci. Dans ces cas, la loi a eu un effet négatif non intentionnel.
- Ce congé s'applique uniquement aux lieux de travail comptant 50 employés ou plus; le pourcentage élevé d'employés travaillant pour une petite entreprise et dans le secteur du détail signifie qu'un grand nombre de travailleurs n'ont aucune protection⁶².
- L'employé doit prendre un jour de congé complet plutôt que des heures, ce qui semble déraisonnable; les travailleurs qui ont besoin de quelques heures pour conduire un membre de leur famille chez le médecin doivent compter ces quelques heures comme un jour de congé complet.

Heures de travail

Plusieurs mémoires ont souligné l'importance d'envisager les changements dans les conditions de travail. De nos jours, les employeurs s'attendent souvent à ce que leurs employés soient prêts à travailler le nombre d'heures qu'il faut pour terminer leurs tâches et régler les situations de crise. Durant les périodes de restrictions budgétaires, ils s'attendent à ce que les employés travaillent davantage avec moins de ressources. Les responsabilités professionnelles empiètent encore davantage sur la vie personnelle des employés. Aux lieux de travail non syndiqués, les employeurs n'accordent pas nécessairement du temps compensatoire ou une autre rémunération pour les heures supplémentaires travaillées, même si les protections inhérentes aux normes d'emploi s'appliquent.

Les lois sur les normes d'emploi, ont précisé quelques mémoires, imposent peu de restrictions sur le nombre d'heures de travail par semaine. Le nombre maximum régulier d'heures est huit heures par jour et 48 heures par semaine; cependant, ces plafonds peuvent être dépassés si l'employeur et l'employé ou le

représentant de l'employé ont conclu une entente ou si l'employeur a signifié une demande au directeur. Il n'y a pas de maximum hebdomadaire rigide, au-delà des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires exigées entre les quarts⁶³.

Le gouvernement doit être incité à réexaminer les dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires et à établir un plafond pour les heures supplémentaires excessives au moyen d'une loi ou d'un permis et à instaurer, à l'instar du Québec, un régime de travail supplémentaire volontaire et de rémunération des heures supplémentaires après 40 heures par semaine.

TCA

Le travail de quart est de plus en plus courant. Certains travailleurs s'en servent dans le cadre d'un plan de soins; ainsi, lorsque les deux conjoints travaillent pour le même employeur, ils choisissent des quarts différents pour qu'un d'entre eux soit toujours disponible pour s'occuper de leurs enfants. D'un autre côté, le travail de quart peut poser des problèmes aux soignants car les travailleurs qui assument des quarts alternatifs ont souvent beaucoup de difficulté à trouver des services de garde d'enfants adéquats.

Je suis infirmière autorisée et on m'a offert un poste qui exigeait du travail par roulement : des quarts de 12 heures. J'étais incapable de trouver une garderie qui puisse accommoder ces longs quarts alternatifs qui exigeaient que je sois absente de chez moi de 5 h 45 à 21 h 30.

Particulier

Les problèmes surviennent également lorsque les travailleurs n'ont aucun contrôle sur la modification des quarts : un changement de quart peut gravement entraver des arrangements familiaux de longue date. Un jugement récent de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a décrété qu'un changement unilatéral à un quart par un employeur pouvait constituer un cas *prima facie* de discrimination fondée sur l'état familial⁶⁴. Comme l'a fait remarquer un représentant des employeurs, ces derniers considèrent souvent les horaires de quart comme inviolables. Également, dans les endroits syndiqués, l'accommodement du travail de quart peut être en conflit avec les droits d'ancienneté.

Le manque de souplesse inutile des employeurs à l'égard des heures de travail constitue un autre obstacle. Les employés ont parfois peu de souplesse pour adapter leurs heures de travail à leurs responsabilités familiales. Par exemple, l'ALOC a soulevé le problème de « la période de base » au cours de laquelle au moins un avocat doit être au bureau dès 8 h, souvent par roulement. L'ALOC signale que cet horaire est incompatible avec les heures normales d'ouverture de la plupart des garderies et que les téléphones cellulaires ou autres technologies

devraient permettre aux employeurs de faire preuve de plus de souplesse. Une personne consultée a dit à la Commission :

Mes demandes d'accommodement relatives à l'heure d'arrivée le matin ont continuellement été rejetées/opposées même s'il y a une certaine souplesse pour l'affectation des heures de travail. Les politiques actuelles reconnaissent l'accommodement à des fins religieuses, médicales, de formation professionnelle ou d'adaptation à la clientèle. Or, les demandes d'accommodement visant à obtenir une heure de plus le matin continuent d'être disqualifiées comme étant inadmissibles, même si j'ai soulevé la question de la protection des droits de la personne et de l'état familial.

Le manque de services de soignants en dehors des heures régulières signifie qu'un grand nombre de personnes ont de la difficulté à trouver ou à conserver un emploi. Une mère célibataire a dit ce qui suit :

Étant donné que de nombreux postes de débutant exigent du travail le soir et/ou la fin de semaine et que ma fille fréquente la garderie seulement pendant la semaine, je n'ai pu poser ma candidature pour certains postes. Le secteur du détail, de nombreux restaurants, l'industrie cinématographique (mon domaine) et autres types d'emplois ont des horaires que j'ai beaucoup de difficulté à assumer parce qu'ils m'obligent à embaucher du personnel supplémentaire pour s'occuper de ma fille.

La culture des heures porte les gens à croire que les personnes qui assument des responsabilités comme soignants ont leur travail moins à cœur. Les employeurs qui croient que tous leurs employés peuvent travailler tard au besoin, non seulement ont des attentes irréalistes, mais ils créent des difficultés pour de nombreux employés :

Les pères et mères avec un enfant à la garderie savent combien il est stressant de devoir travailler tard lorsqu'on doit aller chercher son enfant à la garderie avant 18 h... Le fait de devoir manquer des réunions ou de dire à un client fâché que l'on doit quitter le bureau limite définitivement les possibilités de carrière.

Particulier

Quelques personnes ont dit que les attentes concernant la socialisation et le réseautage après les heures de bureau constituaient des obstacles. Par exemple, une mère célibataire de trois enfants incapable d'assister aux fêtes, aux dîners, aux parties de golf et autres événements semblables attribuait à ses absences le fait qu'on lui a maintes fois refusé une promotion.

Exigences concernant les voyages

Certains mémoires ont mentionné que les exigences concernant les voyages posaient des problèmes aux employés qui assument des responsabilités comme soignants. Plusieurs personnes consultées ont dit à la Commission que leurs perspectives de carrière étaient limitées parce qu'elles ne pouvaient pas s'engager à voyager régulièrement. Un mémoire a d'ailleurs confirmé le nombre exagérément faible d'employées qui occupent des postes qui exigent des déplacements réguliers⁶⁵.

Les mémoires ont reconnu que les voyages réguliers sont une des fonctions essentielles de certains emplois. Cependant, même lorsque les voyages sont une fonction essentielle de l'emploi, les employeurs pourraient prendre des mesures pour tenir compte des besoins familiaux des employés qui voyagent. Ils pourraient, par exemple, tenir compte des dépenses pour la garde des personnes à charge durant les voyages ou permettre aux employés d'utiliser les voitures de la compagnie pour déposer leurs enfants à l'école ou à la garderie en début de journée lorsqu'ils doivent voyager par affaires.

Accès aux régimes de travail flexibles

Les employés appelés à fournir des soins pourraient bénéficier des régimes de travail flexibles, tels que les horaires souples, la semaine de travail réduite, le travail à domicile ou le partage d'emploi. Or, il semble y avoir peu de postes à temps partiel intéressants ou de modalités de partage d'emploi. En outre, relativement peu d'employeurs ont adopté des politiques officielles pour accommoder les employés qui dispensent des soins. En fait, ce genre de politique a tendance à être adoptée par les lieux de travail syndiqués. En l'absence de politiques formelles, les employés qui recherchent des régimes de travail flexibles sont forcés de compter sur des régimes discrétionnaires⁶⁶.

Cette situation est problématique. Les employeurs sont moins susceptibles d'adopter des régimes de travail flexibles à l'intention des travailleurs occupant un emploi non conventionnel, mal rémunéré ou autrement marginal – secteurs de l'emploi où l'on retrouve un nombre disproportionné de nouveaux arrivants, de femmes et de membres des communautés racialisées⁶⁷. Dans un seul lieu de travail, on peut constater que des régimes souples et accommodants sont offerts à certains employés et non à d'autres, selon les préférences personnelles et les opinions du gestionnaire ou du superviseur.

Il est vrai que de nombreux gestionnaires de cabinets juridiques offrent des régimes de travail flexibles pour accommoder les personnes qui assument des responsabilités comme soignants, mais certains refusent tout accommodement ou hésitent énormément à accommoder leurs employés. Dans quelques cas, les gestionnaires ont été manifestement hostiles à l'égard

des responsabilités familiales. Une fois, un gestionnaire a obligé un membre du cabinet à emmener un enfant malade au bureau. C'est seulement après que l'enfant a vomi dans le bureau qu'il a permis au membre de prendre soin de lui à domicile. Et encore, il l'a obligé à être disponible pour une longue conférence téléphonique.

ALOC

En outre, ces politiques et programmes étant discrétionnaires, les employés vulnérables courent le risque qu'ils soient retirés à n'importe quel moment, que leurs besoins aient changé ou non.

Un grand nombre de travailleurs, particulièrement les femmes, choisissent de travailler à temps partiel afin de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Comme l'a fait remarquer l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens, cet état de fait découle peut-être en partie du manque de régimes souples. Les employés n'ont aucune autre option que le travail à temps partiel ou le départ de la vie active. Or, les emplois à temps partiel vont de pair avec un salaire inférieur, un accès limité ou inexistant à des avantages sociaux et un manque de sécurité d'emploi. De plus, quelques mémoires ont mentionné les difficultés que rencontrent les travailleurs à temps partiel lorsque l'accommodement n'est plus nécessaire et qu'ils veulent réintégrer le marché du travail à temps plein.

Dans d'autres compétences, les écarts entre le traitement des travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein ont fait l'objet de plaintes relatives aux droits de la personne. Par exemple, dans une cause jugée par la Cour européenne de justice, le traitement différentiel du personnel d'entretien, constitué principalement de femmes, au regard du calcul des états de service et de l'éventualité d'une nomination au personnel permanent a été jugé constituer de la discrimination fondée sur le sexe⁶⁸.

On a également fait remarquer à la Commission que les travailleurs qui ont la chance de trouver un emploi à temps partiel ou un régime de travail de rechange peuvent sembler prendre leur travail moins au sérieux que leurs collègues et ont de la difficulté à faire reconnaître leurs réalisations, ce qui diminue leurs chances d'obtenir des promotions ou de suivre des cours de perfectionnement. Le CFWW a dit à la Commission que les accommodements incitent les employeurs à croire que les employés ont quitté la « filière carrière ». Le Réseau des femmes handicapées de l'Ontario a signalé que c'est particulièrement le cas des parents d'enfants handicapés. Pour sa part, l'OCUFA a déclaré :

Un des problèmes rencontrés par les professeurs qui essaient de concilier travail et famille est l'attitude du monde universitaire à l'égard de ce type d'avantage. Certains professeurs estiment manifestement que la pleine utilisation de ces avantages nuirait à leur carrière.

Le Halton Elder Services Advisory Committee a souligné que les employeurs sont tenus, dans le cadre de leur mandat et de leurs responsabilités, de créer un environnement qui ne décourage pas les employés d'utiliser des stratégies pour accommoder leurs responsabilités en matière de soins.

Accès aux avantages sociaux

Les accommodements, notamment un travail à temps partiel ou des congés autorisés, accordés aux employés qui assument des responsabilités comme soignants ont pour effet de réduire l'accès aux régimes de retraite et aux avantages sociaux. Relativement peu de travailleurs à temps partiel ont accès à des avantages sociaux. Cette situation a des conséquences à long terme pour la sécurité financière des soignants et, comme l'ont mentionné quelques mémoires, elle soulève des problèmes systémiques.

Les Autochtones qui travaillent à temps partiel tout en prenant soin de leurs enfants ou de leurs parents n'ont pas accès à des avantages sociaux. Il faut tenir dûment compte du fait que cette situation a des répercussions négatives sur l'état familial. Les familles continuent de vivre dans la pauvreté. Par exemple, les enfants ne reçoivent pas les soins nécessaires, notamment soins dentaires ou soins de la vue, parce que le soignant ne peut simplement pas en assumer les frais.

OFIFC

Les personnes consultées ont recommandé des réformes aux régimes de retraite et d'avantages sociaux pour garantir un traitement équitable aux personnes qui assument des responsabilités comme soignants. Par exemple, les travailleurs à temps partiel, saisonniers et temporaires devraient avoir accès aux avantages sociaux⁶⁹. Bon nombre de personnes ont fait valoir la nécessité d'offrir une meilleure protection aux employés qui quittent leur travail pour fournir des soins :

Les personnes qui quittent leur travail pour s'occuper de parents handicapés ne devraient pas être pénalisés pour la période durant laquelle ils ont peu ou point de revenu. Les politiques en matière d'avantages sociaux doivent protéger l'admissibilité d'un soignant aux régimes contributifs lorsque, par exemple, le cotisant a fait des contributions avant la période consacrée aux soins. Bref, les politiques doivent fournir une reconnaissance économique et une sécurité financière réelles aux soignants.

Centre de la défense des personnes handicapées

La Commission a également appris que les régimes de retraite et d'avantages sociaux devraient refléter davantage la structure diversifiée des familles d'aujourd'hui. Par exemple, bon nombre de régimes d'assurance-maladie d'employeur définissent étroitement le « membre de la famille ». Ces définitions

devraient être élargies pour que les régimes prévoient des prestations de maladie pour les parents âgés à charge.

En général, les compagnies d'assurance privées que les employeurs embauchent à contrat pour offrir des avantages sociaux autorisent uniquement l'inclusion d'un conjoint ou d'un enfant comme bénéficiaire d'un régime d'avantages sociaux d'employeur... Les membres de la famille élargie, notamment les frères et sœurs ou autres, sont rarement autorisés, même lorsque l'employé accepte de payer. Pour un grand nombre de familles d'immigrants, particulièrement de réfugiés, les parents, notamment un frère, une sœur ou un cousin adulte, sont la seule famille qu'ils ont au Canada. Leur exclusion d'un régime d'avantages sociaux est injuste et discriminatoire.

Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants

De plus, la *Loi sur les régimes de retraite* de l'Ontario ne prévoit pas de prestation réversible minimale pour les personnes célibataires ou veuves : les parents seuls et les parents célibataires d'enfants handicapés éprouvent souvent une grande incertitude quant à leur capacité de pourvoir aux besoins leurs proches en cas de décès.

Perceptions négatives et stéréotypes

La Commission a appris que les personnes qui assument des responsabilités comme soignants font l'objet de plusieurs stéréotypes et perceptions négatives, notamment qu'elles sont moins compétentes et moins engagées que leurs collègues. Ces perceptions limitent les perspectives d'emploi et l'avancement professionnel des personnes qui assument d'importantes responsabilités en matière de soins.

Les gens pensent que, parce que vous avez une famille, vous serez irresponsable et ferez toujours passer votre famille avant votre emploi... Peu importe où je vais, les gens présument immédiatement que mon rendement sera médiocre parce que je suis parent seul.

Particulier

La perception du dévouement d'un enseignant à l'égard de son travail peut être différente lorsque celui-ci assume d'importantes responsabilités comme soignant. Les personnes perçues comme étant dans la « filière parent » peuvent être exclues de la filière promotion informelle. Leurs supérieurs peuvent croire qu'elles ne participent pas suffisamment à la vie scolaire, notamment aux activités parascolaires ou aux activités après les heures de bureau. Cette perception peut également nuire aux relations entre collègues à l'école.

Association des enseignantes et des enseignants catholiques
anglo-ontariens

Les personnes qui assument des responsabilités comme soignants se sentent parfois subtilement exclues de la culture de l'organisation. Leurs collègues peuvent être irrités par les accommodements qui leur sont accordés ou croire qu'elles ne font pas partie de l'équipe parce qu'elles ne participent pas aux activités sociales après les heures de bureau. Les femmes qui cherchent un emploi continuent de croire qu'elles doivent cacher le fait qu'elles ont des enfants ou des personnes à charge qui comptent sur elles pour obtenir des soins.

Mes collègues mentionnent SANS CESSER le fait que je m'occupe d'une famille nombreuse. Ces commentaires m'affectent tellement que je n'ai pas parlé à mon employeur de ma récente séparation d'avec mon mari, et n'ai pas l'intention de le faire, car je pense qu'il m'offrira moins de possibilités d'avancement s'il sait que je suis une mère seule qui s'occupe de trois enfants.

Particulier

Il y a eu de nombreux litiges aux États-Unis concernant la discrimination au travail à l'égard des soignants, fondée sur les attitudes négatives et les stéréotypes reliés au sexe. Dans une cause, un employé qui tentait d'obtenir un congé parental s'est fait dire qu'un homme n'aurait pas qualité pour être un soignant primaire à moins que sa femme ne soit « dans le coma ou décédée »⁷⁰. Dans une autre cause, un employeur a refusé d'offrir une chance de promotion à une mère de deux enfants, présumant que l'emploi ne l'intéresserait pas puisqu'il exigeait beaucoup de déplacements⁷¹.

Comme on l'a mentionné précédemment, les attitudes négatives et les stéréotypes empêchent les employés de réclamer l'accommodement dont ils ont besoin. En effet, ils savent qu'il leur sera refusé ou, encore pire, qu'il causera de la rancune. La Commission a appris que le racisme exacerbe ce problème, car les membres des communautés racialisées étant les derniers embauchés et les premiers licenciés, ils ne peuvent se permettre de s'absenter du travail pour assumer leurs responsabilités familiales sans risquer de perdre leur emploi. Par conséquent, les parents sont parfois obligés de négliger certaines responsabilités familiales pour garder leur emploi. Pareillement, les parents qui sont gais ou lesbiennes peuvent hésiter à demander un accommodement parce que celui-ci les exposerait à un harcèlement fondé sur leur orientation sexuelle.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

L'absence de soutiens sociaux adéquats pour les familles qui assument des responsabilités en matière de soins, conjuguée aux structures rigides et non englobantes des lieux de travail, crée des obstacles systémiques pour les personnes identifiées par leur état familial qui travaillent. Ces obstacles sont renforcés par des dispositions législatives inadéquates concernant les heures de travail, les heures supplémentaires et les congés autorisés.

VI. LOGEMENT

1. Introduction

À titre de signataire de plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits de la personne, le Canada a reconnu que le logement constitue un droit humain fondamental. En ratifiant le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, il s'est engagé à prendre les mesures nécessaires pour assurer la réalisation du droit à un logement adéquat⁷². Bien que le *Code* ne protège pas le vaste éventail de droits sociaux et économiques énoncés dans les instruments internationaux, il confirme le droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur l'état familial, ou d'autres motifs, et les valeurs reflétées dans les lois internationales sur les droits de la personne facilitent l'interprétation de la législation en matière de droits de la personne.

On sait que pour de nombreuses familles avec de jeunes enfants ces droits au logement internationaux et nationaux sont une promesse non réalisée. Les familles continuent d'avoir des difficultés sur le marché du logement locatif et se retrouvent parfois dans un logement qui est ni abordable ni adéquat. Les problèmes de logement affectent particulièrement les familles monoparentales, les bénéficiaires de l'aide sociale, les familles appartenant à des communautés racialisées, autochtones, les familles des nouveaux arrivants et les familles avec de jeunes enfants.

Il est très difficile d'obtenir un logement subventionné à Toronto. Les listes d'attente sont longues, les immeubles sont peu nombreux et souvent situés à l'extérieur du centre-ville de Toronto. L'appartement dans lequel nous vivons est sûr et bien situé, mais il est presque inabordable pour moi.

Mère seule

Les personnes consultées – groupes de propriétaires, groupes de défense des droits des locataires, propriétaires de logements sans but lucratif et milieu de l'enseignement – représentaient plusieurs points de vue mais elles ont convenu que les familles vulnérables continuent d'avoir des difficultés sur le marché du logement locatif. Cependant, elles avaient des opinions différentes quant aux raisons et aux façons d'y remédier.

Le rôle de la pauvreté

Les personnes consultées étaient d'avis que le problème est largement attribuable à la pauvreté. Les familles avec de jeunes enfants, les familles monoparentales, les parents handicapés ou ayant des enfants handicapés, les familles autochtones, les familles appartenant à des communautés racialisées et les familles des nouveaux arrivants sont plus portées à avoir des revenus peu

élevés. En outre, deux parents qui vivent séparément mais partagent la garde des enfants peuvent avoir beaucoup de difficulté à trouver des logements abordables adéquats à deux endroits. La Commission d'enquête a reconnu le lien entre l'appartenance à un groupe visé par le *Code* et la probabilité d'avoir un faible revenu dans l'affaire *Kearney c. Bramalea*⁷³ lorsqu'elle a jugé que les critères revenu-loyer avaient un effet discriminatoire. Les mesures qui désavantagent les personnes à faible revenu sont aptes à causer un désavantage disproportionné aux membres des groupes identifiés dans le *Code*.

En décembre 2005, plus de la moitié des personnes recevant l'aide sociale par l'intermédiaire du Programme Ontario au Travail (OT) étaient membres de familles monoparentales⁷⁴. Les allocations au logement très peu élevées placent ces personnes et les autres familles bénéficiaires d'aide sociale dans une position intenable puisqu'elles les obligent à choisir entre le logement et les autres nécessités de l'existence⁷⁵. L'Advocacy Centre for Tenants Ontario (ACTO) a fait remarquer que presque tous les prestataires d'OT (96 p. 100) sont des locataires, mais que 17 p. 100 d'entre eux seulement vivent dans un logement subventionné. Les autres tentent de trouver un logement adéquat abordable sur le marché locatif privé. Or, dans de nombreuses régions de la province, le marché locatif privé n'offre pas de logements adéquats aux familles dans les limites de l'allocation au logement. Bon nombre de mémoires ont insisté sur l'importance d'augmenter l'allocation au logement des prestataires d'aide sociale pour qu'elle corresponde aux loyers actuels.

Le ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) a informé la Commission des mesures qu'il a prises récemment pour permettre aux prestataires d'aide sociale de payer leur loyer. Par exemple, en mars 2004, il a mis en place le Programme provincial de banques d'aide au loyer pour permettre aux locataires ayant un loyer arriéré à court terme de rester chez eux. Le MSSC a également créé un Fonds d'aide d'urgence aux impayés d'énergie pour aider les ménages à faible revenu qui sont confrontés à une crise liée à l'énergie. Ce fonds fournit une aide d'urgence unique qui leur permet de payer les factures de services publics en souffrance, les dépôts de garantie et les frais de reconnection. De plus, l'administrateur peut affecter une partie de l'aide sociale au paiement des arriérés des prestataires d'OT ou du POSPH qui n'ont pas respecté leurs obligations financières pour prévenir leur expulsion.

Nombre de logements adéquats abordables

La majorité des personnes consultées, mais pas toutes, considèrent que les problèmes d'accès au logement des familles sont principalement attribuables au manque de logements adéquats abordables. L'Ontario Non-Profit Housing Association (ONPHA) a mentionné :

En réalité, lorsqu'il n'y a pas de pénurie de logements, les propriétaires sont beaucoup moins portés à faire de la discrimination. Et l'univers du

logement social accorde une priorité particulière et exhaustive à une des collectivités désavantagées mentionnées dans le mémoire (les victimes de violence qui sont principalement des femmes avec enfants). L'ONPHA est d'avis que le problème principal (il y en a d'autres) est la pénurie de logements abordables... **On doit tout d'abord s'assurer qu'il y a suffisamment de logements adéquats abordables.** (Accent dans l'original).

Le ministère des Affaires municipales et du Logement (MAML) a dit à la Commission que le programme de logement de la province vise à augmenter le nombre de logements locatifs à l'aide d'initiatives qui renforceront les tenances à bail pour permettre aux locataires de rester chez eux et à créer des nouveaux programmes pour accroître le nombre de logements abordables et aider les personnes qui ont des besoins spéciaux en matière de logement. Par exemple, un nouveau Programme de logement abordable Canada-Ontario créera plus de 15 000 unités résidentielles abordables, y compris des nouveaux logements avec services de soutien et des logements pour les victimes de violence conjugale. Le programme offrira également une allocation au logement à 5 000 familles ontariennes à faible revenu.

On a suggéré plusieurs moyens de régler la pénurie de logements abordables. Un grand nombre de mémoires sur le logement reçus par la Commission ont proposé le contrôle des loyers. L'ACTO a affirmé :

Depuis la suppression des mécanismes de contrôle des vacances en 1998, les propriétaires ont peu d'incitatif à tenter une médiation avec les locataires qui vivent dans leur logement depuis longtemps et tous les incitatifs à tenter de les expulser pour augmenter le loyer; il s'ensuit une diminution du nombre de logements abordables. Le loyer moyen en Ontario a continué d'augmenter en dépit d'une augmentation des taux d'inoccupation. La suppression des mécanismes de contrôle des vacances a mis le logement abordable hors de la portée de nombreuses familles à faible revenu. L'ACTO a demandé instamment au gouvernement provincial de rétablir la réglementation des loyers de toutes les unités résidentielles, vacantes ou occupées, afin de préserver les unités résidentielles abordables.

D'un autre côté, la Federation of Rental Housing Providers of Ontario (FRPO) a avancé que le contrôle des loyers crée un obstacle à l'accès parce qu'il entraîne des pénuries de logement. Le résultat de ces pénuries, selon la FRPO, est le suivant : « De nombreux propriétaires se disputent un nombre insuffisant d'appartements. Dans cette situation, ce sont souvent les ménages les plus pauvres et vulnérables qui sont pénalisés. Les résultats pour la société peuvent être dévastateurs. » Selon la FRPO, la suppression des mécanismes de contrôle des vacances a entraîné une hausse des taux d'inoccupation, particulièrement

au bas de l'échelle, ce qui permet aux familles pauvres et vulnérables de l'Ontario d'avoir plus de choix.

Le ministère des Affaires municipales et du Logement a mentionné à la Commission que le gouvernement est déterminé à élaborer un système de contrôle des loyers qui offrirait une meilleure protection aux locataires.

Les auteurs des mémoires reçus par la Commission et les participants à la table ronde sur le logement ont également débattu l'effet des règlements de zonage qui excluent ou limitent les deuxièmes logements. Certains craignent que les normes de santé et de sécurité ne soient pas respectées dans les deuxièmes logements; d'autres font toutefois remarquer que ce genre de logement est une importante source de logements abordables. En outre, des préoccupations ont été soulevées à propos des règlements qui limitent ou interdisent les établissements de services sociaux, les maisons de refuge ou les grands ensembles d'habitation. Les intervenants ont déclaré à la Commission que ces règlements ont pour effet d'exclure les gens du logement à cause de leurs circonstances personnelles, notamment pour des motifs prévus par le *Code*, à savoir un handicap, l'état familial et l'état d'assisté social.

Les mémoires soulèvent également des préoccupations concernant le réaménagement du parc d'immeubles locatifs pour d'autres usages, notamment pour créer des copropriétés, car elle a pour effet de diminuer rapidement le nombre de logements abordables. Le ministère des Affaires municipales et du Logement a dit à la Commission qu'il s'est engagé à faire en sorte que les municipalités aient le droit d'empêcher la démolition abusive ou la transformation en copropriétés du parc d'immeubles locatifs.

Attitudes discriminatoires et stéréotypes

Les commentaires qui précèdent confirment que la discrimination contre les familles au sein du marché locatif doit être examinée dans le contexte de vastes préoccupations sociales et économiques comme le revenu inadéquat et le nombre insuffisant de logements abordables.

S'ajoute à ces problèmes systémiques la pratique continue et courante des fournisseurs de logements locatifs d'exercer de la discrimination directe à l'égard des familles avec de jeunes enfants. Un grand nombre de personnes consultées ont souligné que le manque de sensibilisation des propriétaires et des locataires aux droits et responsabilités prévus par le *Code* a un impact majeur sur les familles. Selon le Landlord's Self Help Centre, on estime que le marché locatif secondaire représente 40 p. 100 des fournisseurs de logements locatifs en Ontario et entre 15 et 20 p. 100 du parc de logements locatifs de Toronto. En général, ces propriétaires de logement ne sont pas des professionnels et ils possèdent très peu d'expérience en gestion immobilière. Par conséquent, ils ne

connaissent pas leurs obligations en vertu du *Code*. En fait, comme l'a fait remarquer le Centre pour les droits à l'égalité au logement, bon nombre de propriétaires ne savent pas qu'ils n'ont pas le droit de refuser de louer à des particuliers ou à des familles parce qu'ils sont prestataires d'aide sociale et disent ouvertement au personnel du Centre qu'ils ne louent pas aux assistés sociaux.

Le manque de sensibilisation va au-delà du manque de connaissance du *Code*. Il y a également des stéréotypes et des mythes profondément ancrés au sujet des prestataires d'aide sociale, des familles monoparentales et des nouveaux arrivants, entre autres. L'importance d'entreprendre une campagne de sensibilisation et d'éducation des propriétaires visant à abolir les mythes et à les informer du *Code* est sans doute le message le plus fort que la Commission ait reçu à la table ronde sur le logement.

Les propriétaires ont tendance à considérer nos clients comme des locataires inappropriés en dépit des protections prévues par le *Code* en ce qui a trait au handicap, à l'état familial et à la source de revenu. Les propriétaires et le public doivent être avisés que nos clients proviennent de toutes les couches de la société et ne forment pas un groupe homogène. Ils ne sont pas plus susceptibles que les autres citoyens d'éviter de payer leur logement... L'augmentation du parc de logements locatifs ou même des taux d'aide sociale ne règlera pas le problème de la discrimination exercée par les propriétaires.

MSSC

Pareillement, la Commission a appris que les locataires ignorent souvent leurs droits. Les locataires les plus vulnérables sont également les personnes les moins susceptibles de connaître leurs droits ou de les faire respecter, particulièrement étant donné la complexité et les échéanciers du processus de dépôt d'une plainte en vertu du *Code*.

Lorsqu'on envisage l'impact de l'état familial sur le logement, il importe de garder à l'esprit l'effet supplémentaire des motifs de discrimination qui s'entrecroisent. Ainsi, le Centre de la défense des personnes handicapées a rappelé à la Commission que les personnes handicapées et leur famille éprouvent des difficultés particulières sur le plan de l'accès au logement parce qu'elles doivent trouver des logements qui sont à la fois accessibles aux personnes handicapées et favorables aux familles; ces impératifs multiplient les difficultés par deux. La Commission a également été informée des problèmes de logement des parents qui élèvent des enfants atteints de troubles de comportement. Les propriétaires et les locataires n'ont souvent aucune patience pour les problèmes de ces parents. L'OFIFC a dit à la Commission :

Certains propriétaires ne veulent pas louer de logements aux Autochtones parce qu'ils sont racistes. En outre, c'est un fait que les Autochtones ont le taux le plus élevé de mères célibataires chefs de famille (27 p. 100 de

toutes les familles) et que bon nombre d'entre elles sont adolescentes. Les membres de ce groupe ont beaucoup de difficulté à trouver des logements; les pères célibataires autochtones ont eux-mêmes de la difficulté à trouver un logement adéquat pour eux et leurs enfants et ce, pour les mêmes raisons.

L'analyse des expériences des familles sur le marché locatif doit, par conséquent, tenir compte de l'effet des multiples aspects de l'identité, non seulement à la lumière des stéréotypes et de la discrimination directe, mais également de l'impact des facteurs systémiques.

Les participants à la table ronde sur le logement ont proposé plusieurs façons créatives d'informer les locataires de leurs droits; par exemple, on pourrait obliger les propriétaires à afficher des copies du *Code* dans l'entrée des bâtiments, inclure des renseignements sur les droits de la personne dans les formules de demande de logement et les baux ou fournir une accréditation aux propriétaires qui peuvent démontrer qu'ils ont suivi une formation en droits de la personne.

2. Refus de louer un logement aux familles avec de jeunes enfants

Comme on l'a mentionné précédemment, en dépit des protections prévues par le *Code*, une forte proportion de propriétaires continuent de refuser de louer un logement aux familles avec de jeunes enfants.

Ce n'est pas facile pour un parent seul, car les propriétaires préfèrent une famille à deux revenus. Quand je cherchais un logement, j'ai essuyé de nombreux refus parce que les propriétaires craignaient que le loyer ne soit pas payé, même si mes antécédents étaient bons.

Mère seule prestataire d'aide sociale

Je cherche un logement depuis deux ans. Chaque demande a été refusée. Plusieurs propriétaires potentiels m'ont affirmé que leur appartement ne convenait pas aux enfants.

Mère seule

Le refus catégorique de louer aux familles avec de jeunes enfants est perpétué par l'existence continue d'immeubles réservés aux adultes. D'autres expressions utilisées pour décourager les familles de présenter une demande incluent « destiné aux jeunes professionnels » ou « conviendrait aux étudiants ».

Le *Code* autorise les restrictions au logement fondées sur l'âge dans certaines circonstances. Par exemple, l'article 15 permet d'accorder un traitement préférentiel aux personnes âgées de 65 ans ou plus. Il permet donc que des logements soient réservés aux personnes de plus de 64 ans. L'article 14 permet

la mise en oeuvre de programmes spéciaux qui visent à alléger un préjudice ou un désavantage tel que les projets de logement sans barrière destinés aux personnes âgées atteintes de handicaps. L'article 18 crée un moyen de défense pour les organismes ou groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts des personnes âgées et qui offrent notamment des logements. En revanche, le *Code* ne prévoit aucun moyen de défense destiné à autoriser que des logements soient « réservés aux adultes » puisqu'ils entraînent l'exclusion des enfants ou des personnes qui n'ont pas atteint un certain âge⁷⁶. La FRPO a fait remarquer que les exceptions énoncées dans le *Code* pourraient créer de la confusion parmi les propriétaires au sujet de ce qui est permis par la loi.

Le seuil d'âge relatif aux bâtiments réservés aux personnes âgées peut causer de la confusion sur le marché car tous les gens ne définissent pas les personnes âgées de la même manière. Bon nombre de personnes prennent leur retraite avant 60 ans. Certaines personnes considèrent les personnes de 55 ans et plus comme des personnes âgées, d'autres les personnes de 60 ans et plus.

Étant donné cette confusion, la FRPO, à l'instar de nombreux autres intervenants, a demandé instamment à la Commission de mener une campagne d'éducation et de sensibilisation auprès des propriétaires.

Le MSSC a dit à la Commission que les personnes handicapées sont particulièrement vulnérables aux effets des politiques d'occupation réservée aux adultes.

Bon nombre de nos clients requièrent des logements appropriés à leur handicap particulier. Or, la plupart de ces types de logements sont réservés aux personnes âgées ou se trouvent dans des bâtiments réservés aux adultes en vertu des exceptions prévues par le *Code*. Il faut reconnaître que bon nombre de nos clients tombent sous le coup du handicap et de l'état familial – ils sont handicapés et ont une famille. Les exceptions autorisant les logements réservés aux adultes et aux personnes handicapées font de la discrimination contre les parents handicapés de jeunes enfants.

Selon l'ONPHA, un grand nombre de propriétaires permettent aux jeunes célibataires d'occuper des bâtiments antérieurement réservés aux personnes âgées, reconnaissant que la demande de logement est limitée dans ce groupe d'âge. Cependant, ces changements ont mis en lumière les problèmes causés par l'intégration de populations ayant des attentes et des besoins différents.

3. Critères de location

Les personnes consultées ont fait part à la Commission de certaines politiques et pratiques de location couramment utilisées par les propriétaires qui posent des obstacles systémiques aux familles qui cherchent un logement.

Information sur le revenu

L'emploi de ratios pour déterminer la capacité de payer un appartement et d'exigences relatives au revenu minimum en Ontario a été jugé enfreindre le Code. La Commission d'enquête dans *Kearney c. Bramalea*⁷⁷ a conclu que les éléments de preuve avaient établi que ces pratiques avaient un effet disparate sur les groupes protégés sous le régime du Code, notamment ceux identifiés par l'état familial. Elle a également conclu que ces politiques étaient injustifiées puisqu'elles ne permettaient pas de prévoir si un locataire allait faillir à ses obligations.

Par la suite, le Code a été modifié par l'ajout d'une disposition permettant au propriétaire d'avoir recours, de la manière prescrite dans le Code et dans les règlements, aux renseignements sur le revenu, aux vérifications du crédit et aux références en la matière, aux antécédents en matière de logement, aux garanties et autres pratiques de commerce semblables pour choisir les locataires éventuels. Le Règlement 290/98 autorise les propriétaires à :

- Demander à un locataire éventuel des références en matière de crédit ou des antécédents en matière de logement, ou les deux, et à lui demander l'autorisation de procéder à des vérifications de son crédit.
- Prendre en considération les références en matière de crédit, les antécédents en matière de logement et les vérifications de crédit, soit isolément, soit en une combinaison quelconque, pour évaluer la situation du locataire éventuel et à choisir ou non celui-ci en conséquence.
- Demander à un locataire éventuel des renseignements sur son revenu s'il demande également les renseignements susmentionnés (références en matière de crédit et vérifications, antécédents en matière de logement).
- Prendre en considération les renseignements sur le revenu du locataire éventuel pour évaluer la situation de celui-ci et choisir ou non celui-ci en conséquence *seulement* s'il prend les renseignements sur le revenu en considération conjointement avec tous les autres renseignements qu'il a obtenus, ou si, après avoir demandé les renseignements concernant le crédit et les antécédents en matière de logement, il n'obtient que les renseignements sur le revenu. Une exception autorise l'utilisation des renseignements sur le revenu d'un locataire éventuel pour déterminer l'admissibilité de ce dernier à un loyer indexé sur le revenu.
- Exiger que le locataire éventuel obtienne une garantie pour le loyer ou verse un dépôt de garantie conformément à la *Loi de 1997 sur la protection des locataires*.

Le Règlement réaffirme qu'il n'a pas pour effet d'autoriser le propriétaire à refuser un logement à une personne pour des motifs énoncés dans le *Code*.

La Commission estime que les propriétaires doivent examiner les critères prescrits d'une manière significative et valable, et s'efforcer de bonne foi d'effectuer une évaluation valable des locataires potentiels. Ils ne peuvent pas appliquer les critères arbitrairement pour un motif discriminatoire interdit qui tenterait de faire échec aux fins du *Code*.

Les personnes consultées ont dit à la Commission que l'utilisation des renseignements sur le revenu continue de poser un problème et que les propriétaires interprètent ou appliquent erronément les dispositions du *Code* et le Règlement 290/98 et continuent d'appliquer des ratios pour déterminer la capacité de payer un appartement.

L'emploi de ratios revenu-loyer et d'exigences relatives au revenu minimum continue de poser un obstacle de taille aux familles à faible revenu avec enfants qui cherchent un logement approprié. En dépit des décisions de la Commission d'enquête et du Tribunal des droits de la personne affirmant que l'utilisation de ces critères pour éliminer des locataires éventuels est interdite en vertu du *Code*, les propriétaires utilisent régulièrement ces règles d'abordabilité comme excuse pour refuser un logement aux familles à faible revenu... un grand nombre de propriétaires (et d'autres personnes) assimilent l'emploi de renseignements sur le revenu à l'approbation de l'usage des ratios revenu-loyer.

Centre pour les droits à l'égalité au logement

Le ministère des Services sociaux et communautaires a également mentionné que ces pratiques posent des obstacles aux prestataires du POSPH, affirmant que l'élimination des critères de revenu et des questions sur la source du revenu sur les formules de demande de logement profiterait aux prestataires du POSPH. Les propriétaires devraient se fier davantage aux références et aux antécédents en matière de paiement.

Antécédents en matière de crédit

Tel que mentionné précédemment, le Règlement 290/98 autorise les propriétaires à réclamer des références en matière de crédit et à procéder à des vérifications de crédit (avec la permission du locataire éventuel) et à prendre en considération ces renseignements pour choisir ou non un locataire. Comme on l'a vu précédemment, la Commission estime que les propriétaires qui prennent en considération ces renseignements doivent s'efforcer de bonne foi d'effectuer une évaluation valable des locataires potentiels.

Les personnes consultées ont également mentionné à la Commission que des antécédents défavorables en matière de crédit peuvent découler de l'éclatement de la famille et qu'un grand nombre de femmes ont de mauvais antécédents en matière de crédit pour cette raison. Cependant, certains propriétaires ont une politique globale de ne pas louer un logement aux personnes qui ont des antécédents défavorables en matière de crédit, ce qui peut avoir un effet disproportionné fondé sur l'état familial.

En outre, un grand nombre de jeunes, de nouveaux arrivants et de femmes retournant sur le marché du travail après une longue période consacrée à la prestation de soins ont peu ou point d'antécédents en matière de crédit. Dans l'affaire *Ahmed c. Shelter Canadian Properties Limited*⁷⁸, une Commission d'enquête sur les droits de la personne a jugé que la pratique d'exiger les antécédents en matière de crédit peut avoir un impact disproportionné sur les nouveaux arrivants et a souligné que le manque d'antécédents en matière de crédit n'équivaut pas à des antécédents négatifs en matière de crédit. Le propriétaire a reçu l'ordre de cesser et de s'abstenir de rejeter les demandes de location des nouveaux arrivants qui n'ont aucuns antécédents en matière de crédit.

Co-signataires

La Commission a appris que de nombreux propriétaires exigent automatiquement que les demandeurs à faible revenu (particulièrement les prestataires d'aide sociale) aient un co-signataire ou un garant. En outre, il arrive souvent qu'ils imposent aux co-signataires des ratios revenu-loyer restrictifs, ce qui pose un obstacle majeur pour ces familles, car rares sont celles qui peuvent trouver un co-signataire ou un garant, surtout s'il doit respecter les ratios revenu-loyer demandés.

L'utilisation de co-signataires ou de garants peut être appropriée lorsqu'un locataire a de mauvaises références ou des antécédents de défaut de paiement, mais le fait d'exiger des co-signataires ou des garants uniquement parce qu'un demandeur reçoit l'aide sociale pourrait contrevenir au *Code*. Bien que le paragraphe 2 (1) du Règlement 290/98 autorise un propriétaire à exiger qu'un locataire potentiel ait un garant, l'article 4 de ce Règlement interdit la discrimination fondée sur les motifs énoncés dans le *Code*, y compris l'état d'assisté social.

Antécédents en matière de logement

Certains groupes protégés par le *Code* ont peu ou point d'antécédents en matière de location, par exemple les femmes qui se réinstallent après l'échec de leur mariage ou les nouveaux arrivants au Canada. La Commission a appris que

le traitement d'un propriétaire à l'égard de locataires potentiels n'ayant pas d'antécédents en matière de location peut avoir un impact négatif sur les groupes identifiés par le *Code*.

Les nouveaux immigrants et réfugiés font l'objet d'une discrimination systémique lorsqu'ils sont incapables de fournir des références (on leur demande généralement d'obtenir des références au Canada) pour obtenir un logement locatif. Certains propriétaires demandent à ces demandeurs de déposer un dépôt de garantie important équivalant dans certains cas à 12 mois de loyer.

Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants

Le *Code* et le Règlement 290/98 autorisent les propriétaires à demander des renseignements sur les antécédents en matière de logement d'un locataire potentiel. Mais la décision dans l'affaire *Ahmed*⁷⁹ confirme que le manque d'antécédents en matière de logement ne doit pas être traité comme des antécédents négatifs en matière de logement.

Antécédents en matière d'emploi

La Commission a appris que certains propriétaires exigent que les demandeurs aient un emploi stable à long terme et que cela crée des obstacles fondés sur les motifs prohibés par le *Code*, notamment l'âge, le sexe, l'état familial et matrimonial et un handicap.

Ces exigences ont des effets nettement négatifs sur les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Elles peuvent également poser des problèmes aux femmes avec enfants qui interrompent une relation après être restées à la maison pendant longtemps pour prendre soin de leur famille. À la fin d'une relation, ces femmes doivent réintégrer le marché du travail pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants et elles ont souvent des antécédents irréguliers et apparemment instables associés à la recherche d'un lieu de travail qui leur permettra de s'occuper le mieux possible de leur famille.

Centre pour les droits à l'égalité au logement

Dans la cause *Sinclair c. Morris A. Hunter Investments*⁸⁰, une Commission d'enquête a jugé que les politiques de location obligeant les demandeurs à travailler en permanence ou à satisfaire des critères minimums d'ancienneté auprès d'un employeur constituaient de la discrimination contre les demandeurs de logement fondée sur l'âge, les experts ayant démontré qu'il y a une relation très étroite entre l'âge et la durée d'occupation d'un emploi et entre l'âge et la probabilité d'avoir un emploi permanent.

4. Politiques liées à l'occupation du logement

Politiques d'occupation

Les personnes consultées s'inquiétaient des politiques d'occupation. Par exemple, une mère seule a mentionné qu'on lui disait souvent qu'elle avait besoin d'un logement plus grand parce que sa famille comptait trois personnes, alors qu'un couple avec un enfant pouvait louer un logement avec deux chambres à coucher sans problème. Le Centre pour les droits à l'égalité au logement a dit ce qui suit :

Les fournisseurs de logement hésitent considérablement à louer un logement aux familles lorsqu'un parent doit partager une chambre à coucher avec un ou plus d'un enfant, que des enfants doivent partager une chambre (particulièrement s'ils sont de sexe opposé), qu'un membre de la famille doit dormir dans le salon, etc... Ces politiques privent effectivement les familles de l'accès aux logements qu'elles peuvent se payer.

L'OFIFC a mentionné à la Commission que certaines familles doivent parfois prendre soin d'un parent éloigné, d'un ou des enfants d'un ami et que le propriétaire se plaint que ces personnes ne figurent pas sur le bail et que le nombre d'occupants autorisés dans le logement a été dépassé.

La Commission a appris que le manque de logements libres et abordables pour les familles plus nombreuses peut créer un surpeuplement, parce que ces familles n'ont pas d'autres options.

Selon plusieurs personnes consultées, même si les questions de santé et de sécurité peuvent être utilisées pour justifier des normes d'occupation, elles ne doivent pas servir à imposer des restrictions sur le partage des chambres à coucher par des enfants de sexe opposé ou par les parents et leurs enfants. Le Centre pour les droits à l'égalité au logement a fait valoir que les normes d'occupation municipales ou les règlements en matière de surpeuplement constituent des normes d'occupation suffisantes et acceptables.

La FRPO n'était pas d'accord.

Pratiquement toutes les entreprises établies en Ontario ont des politiques qui prévoient l'imposition de frais correspondant à la quantité consommée... Il n'y a aucune raison de traiter le secteur du logement locatif différemment des autres. Une grande partie de nos coûts varient en fonction de la taille du ménage. Par exemple, les frais des services publics tels que l'électricité, l'eau chaude et les services d'adduction d'eau et d'égouts sont généralement assumés par le propriétaire en Ontario car ils sont facturés collectivement. Le propriétaire doit récupérer ces coûts au moyen des loyers chargés aux occupants. Or, ces coûts augmentent en

fonction du nombre d'occupants... en ayant des politiques qui visent à prévenir le surpeuplement dans une unité résidentielle, l'industrie s'assure qu'il y a un lien plus étroit entre les loyers imposés et les frais engagés.

L'ONPHA a déclaré à la Commission que, à un certain point, le surpeuplement devient inacceptable et même contraire aux normes des biens-fonds. « Un immeuble qui compte des unités résidentielles très encombrées devient impossible à administrer, ce qui a des conséquences négatives pour tous les locataires. » L'ONPHA a poursuivi en disant :

La position de l'ONPHA n'est pas que les propriétaires devraient avoir le droit d'être rigides et de refuser l'accès aux petits logements si cela, en fait, réduirait les périodes d'attente ou améliorerait l'abordabilité. Mais il faut examiner la situation dans son ensemble. La loi adopte souvent une perspective trop étroite sur certaines questions; en effet, une seule décision de permettre le surpeuplement n'aurait pas des conséquences majeures, mais un grand nombre de décisions à cet effet nuiraient gravement à la santé de la collectivité et, partant, de toutes les personnes qui y vivent.

Dans l'affaire *Desroches c. Québec (Commission des droits de la personne)*⁸¹, la Cour d'appel du Québec a déterminé que les politiques concernant le nombre d'occupants par pièce ou par chambre à coucher peuvent avoir des retombées négatives pour les familles avec enfants. Lorsqu'une politique a un impact négatif sur un groupe protégé par le *Code*, le fournisseur de logement doit démontrer qu'elle est une exigence de bonne foi, en ce qu'elle est reliée à un objectif valable, a été adoptée de bonne foi et pourrait être conçue de manière à accommoder sans occasionner un préjudice indû.

Définition de « locataire »

La *Loi de 1997 sur la protection des locataires*⁸², définit le terme « locataire » comme suit : « Personne qui paie un loyer en échange du droit d'occuper un logement locatif, y compris ses héritiers, ayants droit et représentants personnels. » La définition exclut les conjoints et les membres de la famille qui vivent dans le logement locatif. Par conséquent, lorsque le locataire décède ou quitte le logement, les conjoints ou les membres de la famille n'ont aucun droit. Les familles peuvent donc être sérieusement désavantagées. L'ACTO a porté à l'attention de la Commission un cas où un propriétaire a entamé une procédure d'expulsion contre une femme et ses trois enfants après le départ de son mari, qui signait les chèques de loyer. Avant de partir, il avait signé un avis de résiliation à la demande du propriétaire. La femme vivait dans ce logement depuis 17 ans. Au bout du compte, l'affaire a été réglée et le propriétaire a accepté de laisser la famille rester pour le même loyer modéré.

Politiques interdisant les transferts

Certains propriétaires ont adopté des politiques interdisant les transferts entre les unités résidentielles dans le même bâtiment. Ces politiques ont des répercussions négatives sur les familles avec enfants, parce que leurs besoins changent à mesure que leur famille grandit. Elles obligent ces familles à quitter le bâtiment pour obtenir un logement plus grand.

La FRPO a soutenu que les politiques interdisant les transferts ne sont pas discriminatoires, à moins qu'elles ne s'appliquent qu'aux familles, et qu'elles se fondent sur des pratiques commerciales valables :

Les entreprises adoptent ce genre de politique pour des raisons d'affaires valables. Par exemples, les transferts occasionnent des frais de transaction et augmentent les frais administratifs. Mais, ce qui importe davantage, les frais de roulement de chaque logement peuvent être énormes, particulièrement à la lumière des conditions du marché actuelles en Ontario... Un transfert au sein d'un même bâtiment crée deux roulements au lieu d'un, ce qui augmente considérablement les coûts du propriétaire.

Dans l'affaire *Ward c. Godina*⁸³, une Commission d'enquête a jugé que les politiques interdisant les transferts ont des retombées négatives pour les familles avec enfants et enfreignent le *Code*.

Motifs de santé et de sécurité

La Commission a appris que certains propriétaires ont pour pratique de refuser de louer des appartements situés aux étages supérieurs aux familles avec de jeunes enfants pour des motifs de santé et de sécurité. Le ministère des Affaires municipales et du Logement a dit à la Commission que les propriétaires n'ont aucune raison d'invoquer la sécurité des enfants pour interdire aux familles de louer des logements dans les tours d'habitation, car la *Loi de 1997 sur la protection des locataires* les oblige à entretenir leurs bâtiments et leurs logements et à veiller au respect des normes en matière de santé, de sécurité et d'entretien. D'autres intervenants ont fait remarquer que les locataires devraient prendre des mesures positives pour accommoder les familles avec de jeunes enfants.

Le manque d'appartements au rez-de-chaussée ne devrait pas servir de prétexte pour refuser de louer un logement à une famille avec de jeunes enfants... Il incombe au propriétaire d'accommoder les différences entre les gens dans leurs conditions de logement et cela inclut les besoins des familles en ce qui concerne la sécurité et la jouissance raisonnable.

Federation of Metro Tenants Associations (FMTA)

Accès aux installations récréatives et aux aires communes

Au fil des ans, la Commission a régulièrement entendu parler de cas où les propriétaires ou les syndicats de copropriété empêchent les enfants et les jeunes d'utiliser les installations récréatives ou les aires communes.

Le MSSC a dit à la Commission que les règlements qui restreignent l'accès aux installations pour des motifs reliés à l'état familial ont un effet disproportionné sur les familles qui ont des membres handicapés.

Nos clients et leur famille ont grandement besoin de logements qui ont une piscine, de l'équipement de conditionnement physique et une buanderie. Les activités récréatives et les services appuient leurs efforts en vue de participer à la vie de la société. Bon nombre de ces installations récréatives sont interdites aux enfants – et partant à leurs parents, tandis que les buanderies accessibles uniquement aux résidents ont pour effet d'empêcher nos clients handicapés d'embaucher des soignants non résidents.

MSSC

La FMTA a fait remarquer que les propriétaires adoptent parfois des règlements contre le vagabondage ou le bruit, en réaction aux attitudes négatives envers les jeunes, particulièrement les jeunes racialisés.

Les familles avec des enfants plus âgés, c'est-à-dire des adolescents, constatent parfois que leurs enfants font l'objet d'attitudes négatives ou de stéréotypes. C'est particulièrement le cas pour les jeunes de couleur qui sont vus comme des criminels, des instigateurs de désordre, etc. En fait, les propriétaires adoptent souvent des règlements contre le vagabondage et le bruit pour éloigner les jeunes des aires communes des bâtiments.

La FMTA a mentionné ce qui suit : « Il est vrai que le bruit et certains comportements des jeunes peuvent entraver la jouissance raisonnable des locataires du bâtiment mais, d'un autre côté, les jeunes sont également des locataires dans le bâtiment et ils ont le droit de se servir des aires communes. »

Dans la cause *Leonis c. Metropolitan Toronto Condominium Corporation*⁸⁴, une Commission d'enquête a déterminé qu'une politique restreignant l'accès aux installations récréatives pour les enfants de moins de 16 ans constituait de la discrimination fondée sur l'état familial.

Autres questions

L'ACTO a soulevé le manque de mécanismes externes pour interjeter appel des décisions de refuser et de révoquer des subventions au logement en vertu de la

*Loi de 2000 sur la réforme du logement social*⁸⁵. La révocation des subventions peut entraîner des expulsions lorsque le loyer est arriéré. L'ACTO a déclaré ce qui suit :

Les locataires du logement social, dont bon nombre sont des mères seul soutien de famille, des personnes handicapées et des immigrants risquent de devenir des sans-abri parce que le seul mécanisme d'appel est un examen interne. Or, ces examens internes sont effectués par le propriétaire qui a pris la décision considérée. Les propriétaires de logement social renversent rarement les décisions lors d'un examen interne. Lorsque l'examen est injuste, la seule procédure éventuellement disponible est la révision judiciaire.

On a également soulevé le problème de l'administration de la disposition de la *Loi de 2000 sur la réforme du logement social* qui oblige les occupants à signaler tout changement au revenu ou à la taille du ménage. Les gestionnaires peuvent prolonger le délai à leur gré, mais tous ne le font pas et les familles qui ne signalent pas rapidement l'ajout d'un enfant au ménage risquent de perdre leur subvention.

5. Enfants bruyants

Les enfants bruyants sont un des problèmes les plus souvent soulevés au regard du logement. Les personnes qui habitent un logement loué vivent à proximité les unes des autres. Or, les enfants, de par leur nature, peuvent être bruyants. Les bébés pleurent, les jeunes enfants parlent fort et les enfants courent, sautent et s'amuse. Les conflits sont inévitables. Malheureusement, ils aboutissent trop souvent au harcèlement ou à l'éviction des familles qui font ce genre de bruit normalement associé aux enfants. Durant la table ronde sur le logement, la Commission a entendu dire que, même lorsque les familles ne sont pas menacées d'éviction, le harcèlement concernant le bruit normalement associé aux enfants peut empoisonner la vie de ces locataires. Par exemple, les familles se sentent parfois obligées de quitter leur appartement le soir et la fin de semaine pour éviter les conflits avec les autres locataires.

La FRPO a fait remarquer qu'il peut y avoir des cas où le bruit produit par une famille est exceptionnel :

Il n'est pas exagéré de dire que le bruit peut ruiner la vie des voisins. Il n'est pas raisonnable de présumer que les parties pourront toujours coopérer pour régler le problème. Dans certaines circonstances, il vaudra mieux que la famille trop bruyante trouve un environnement qui lui convient mieux.

De nombreuses personnes consultées ont souligné que le bruit des enfants est différent des autres bruits et ne peut être assujéti à la même norme que, par

exemple, un stéréo qui joue trop fort. Les jeunes enfants font naturellement du bruit et celui-ci ne peut être contrôlé comme les autres bruits. Le parentage doit être raisonnable; mais il faut également reconnaître que les enfants ont le droit d'être des enfants.

Tout en respectant le *Code*, les propriétaires de logement doivent garder à l'esprit qu'il faut s'attendre à ce que les familles avec de jeunes enfants fassent du bruit. Ils ne doivent donc pas assujettir ces familles à la même norme que les autres ménages, notamment les couples sans enfant. Dans bien des cas, les familles avec enfants feront plus de bruit. Pourvu que les parents fassent des efforts raisonnables pour minimiser les dérangements, le propriétaire du logement ne doit pas cibler la famille ou la menacer d'éviction à cause du bruit.

Centre pour les droits à l'égalité au logement

Les participants à la table ronde sur le logement ont également débattu le lien entre le traitement des familles par le marché du logement locatif et l'intolérance générale de la société à l'égard des familles et des enfants. On percevait que l'intolérance générale à l'égard des enfants incite les locataires à déposer des plaintes liées au bruit.

Le Tribunal du logement de l'Ontario règle souvent des différends causés par le bruit. Le ministère des Affaires municipales et du Logement a déclaré à la Commission que le Tribunal peut refuser une demande d'éviction lorsque le motif invoqué est la présence d'enfants dans le logement loué, pourvu que l'occupation des enfants ne constitue pas du surpeuplement. Toutefois, la Commission a appris que les adjudicateurs siégeant au Tribunal ont peu d'expérience de l'application du *Code* et que les décisions de ce Tribunal ne sont pas nécessairement conformes à ce dernier.

Selon de nombreux intervenants, lorsque le bruit des enfants dérange vraiment les autres locataires, les propriétaires devraient prendre des mesures pour résoudre la question. Ils pourraient, par exemple, tenter une médiation entre les locataires, envisager un déménagement du plaignant dans un autre appartement ou une amélioration de l'insonorisation si cela ne cause pas de difficultés indues. Les propriétaires, a souligné le Centre pour les droits à l'égalité au logement, devraient prendre des mesures concrètes contre les locataires qui harcèlent les familles même si le bruit fait par leurs enfants est raisonnable, comme ils le feraient si les locataires étaient harcelés pour d'autres motifs énoncés dans le *Code*. D'un autre côté, les organismes de propriétaires ont dit à la Commission que les propriétaires se retrouvent dans une situation difficile dans ces circonstances et qu'ils ne possèdent pas nécessairement les compétences en médiation pour la régler. Par exemple, un locataire qui se plaint du bruit pourrait menacer de réclamer un abattement de loyer en conséquence. La FMTA a déclaré :

Nous encourageons les familles avec enfants d'essayer de collaborer avec leurs propriétaires et leurs voisins à la recherche de solutions pour réduire le bruit. Ils pourraient envisager, par exemple, une insonorisation, du tapis ou un déménagement dans un autre appartement. La FMTA reconnaît que le bruit peut entraver la jouissance raisonnable des locataires des immeubles d'habitation, mais elle estime que les évictions ne devraient absolument pas être une façon de contrôler le bruit.

Au chapitre de l'insonorisation, l'ONPHA a affirmé :

En principe, l'insonorisation est une solution potentielle, probablement partielle. Mais, dans bien des cas, il est impossible de réaménager les logements pour les insonoriser. Et même si cela était physiquement possible, le coût de l'insonorisation serait prohibitif pour la majorité des propriétaires de logement social si elle était effectuée sur une grande échelle... Il y a une tension, en l'occurrence, entre les approches juridiques susceptibles de régler les problèmes d'un particulier et l'utilisation des ressources financières restreintes des propriétaires de logement social au bénéfice de tous les locataires.

En vertu du *Code*, les propriétaires ont le devoir de s'assurer que le logement qu'ils fournissent englobe les personnes identifiées par les motifs du *Code* (y compris l'état familial) et de prendre des mesures pour éliminer les obstacles qui existent, à moins que ces mesures ne causent un préjudice indû. Les coûts causeront un préjudice indû s'ils sont quantifiables, démontrés être liés à l'accommodement et tellement importants qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'entreprise ou affecteraient considérablement sa viabilité.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

Les familles avec enfants qui cherchent un logement adéquat abordable continuent d'être gravement et systématiquement désavantagées. Cette situation est particulièrement vraie pour les familles les plus vulnérables, notamment les familles monoparentales, racialisées, nouvellement arrivées, les familles autochtones et celles qui incluent des personnes handicapées. Les facteurs posant problème incluent le nombre insuffisant de logements abordables, les attitudes discriminatoires de la part des propriétaires et le faible revenu, particulièrement dans le cas des prestataires d'aide sociale.

VII. SERVICES

1. Contexte

Quelques mémoires reçus par la Commission ont cerné des obstacles qui empêchent les familles d'accéder aux services, qu'il s'agisse de grands services publics comme le transport, l'éducation et la santé ou de petits services privés.

Outre les préoccupations relatives à la prestation des services existants, on a mentionné à la Commission le *manque* de services qui répondent aux besoins des familles et, particulièrement, des personnes qui assument la responsabilité de prodiguer des soins à des proches. Comme on l'a mentionné ailleurs dans ce document, les intervenants ont souligné plusieurs besoins urgents qui ne sont pas comblés, notamment dans les secteurs des services de garderie, des soins aux personnes âgées et des soutiens pour les personnes handicapées. Les personnes dont les besoins s'entrecroisent éprouvent des difficultés particulières lorsqu'elles tentent d'accéder aux services. Par exemple, le Centre de la défense des personnes handicapées a fait remarquer qu'il y a peu de soutiens ou de services continus pour les personnes handicapées qui assument des responsabilités comme soignants. Dans le même ordre d'idées, la Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario a mentionné ce qui suit :

Les structures et les programmes articulés autour des concepts hétérosexuels de la famille et du parentage sont souvent inappropriés aux situations familiales des personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles. Peu de services offerts en Ontario répondent aux besoins spécifiques des parents qui sont des personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles ou de leurs enfants et c'est particulièrement le cas dans les petites collectivités rurales du Nord et les régions suburbaines de l'Ontario urbain.

Le manque de services appropriés peut avoir un impact significatif sur l'accès à l'emploi et au logement pour les personnes identifiées par leur état familial.

2. Attitudes négatives et stéréotypes

Durant cette consultation, un grand nombre d'intervenants ont mentionné qu'ils étaient préoccupés par les attitudes négatives et les stéréotypes rattachés à certains types de familles. Le phénomène est particulièrement marquant lorsqu'il y a un recoupement entre l'état familial, la race, l'état matrimonial, l'âge, l'orientation sexuelle ou le sexe. Par exemple, les familles monoparentales dirigées par une femme sont fortement stigmatisées, particulièrement lorsqu'elles sont racialisées ou reçoivent l'aide sociale. Ces stéréotypes négatifs peuvent aboutir au harcèlement ou à l'exclusion des services.

Un problème courant concernant l'état familial et les parents seuls se rapporte aux organismes de services sociaux qui dispensent les programmes comme Ontario au travail. Même si les travailleurs doivent s'acquitter de leur mandat, il arrive souvent que leurs attitudes personnelles les poussent à faire des commentaires ou à prendre des décisions discriminatoires. L'OFIFC a rédigé un rapport sur les constatations des prestataires d'OT. Des mères célibataires autochtones ont signalé que certains travailleurs leur ont suggéré d'avoir plus d'enfants pour recevoir plus d'argent, d'autres ont mentionné que les travailleurs leur ont dit de se faire ligaturer les trompes.

OFIFC

Pareillement, plusieurs intervenants ont dit à la Commission que les parents handicapés, autochtones ou membres d'une communauté racialisée qui ont besoin d'aide pour assumer des responsabilités comme soignants et communiquent avec la Société d'aide à l'enfance à cette fin sont soumis à des enquêtes à cause des stéréotypes et des présomptions qui remettent en question leurs compétences parentales. En outre, la Commission a appris que les sociétés de prêts hypothécaires hésitent énormément à offrir des services aux parents seuls, encore une fois à cause des stéréotypes et des présomptions fondés sur leur état familial et matrimonial. La Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario a dit à la Commission qu'un parent qui met fin à une relation hétérosexuelle et s'engage dans une relation avec une personne de même sexe risque non seulement de connaître des difficultés au sein de sa famille mais également de voir les autorités, notamment les écoles, ne pas reconnaître son nouveau partenaire.

Quelqu'un anciennement en famille d'accueil a mentionné les politiques qui interdisent aux personnes qui ont déjà vécu en famille d'accueil de consulter les dossiers qui les concernent pour éviter de compromettre le bien-être physique ou émotionnel de tierces parties. Il a déclaré : « On présume qu'un pupille de l'État ou un ancien pupille de l'État va commettre un acte violent ou préjudiciable à l'égard de quelqu'un qui appartient à son passé. »

3. Conception universelle et accommodement des besoins

Tout comme les employeurs et les propriétaires de logement, les fournisseurs de services devraient tenter de concevoir des services qui tiennent compte des besoins des personnes identifiées par leur état familial, d'éliminer les obstacles actuels et d'accommoder les besoins restants. Les personnes consultées ont énuméré divers secteurs où la conception universelle bénéficierait aux familles.

Une personne a mentionné comme exemple de conception non universelle son club de conditionnement physique qui interdit aux enfants de plus de quatre ans d'entrer dans les vestiaires destinés aux membres du sexe opposé. Une mère

devrait donc envoyer son garçon de cinq ans seul dans le vestiaire des hommes. Le club n'a pas de vestiaires pour les familles. Comme cette mère l'a mentionné, cette politique est ni réaliste ni particulièrement sécuritaire pour des enfants aussi jeunes.

Quelques intervenants ont critiqué la conception du programme Ontario au travail. En particulier, les prestataires d'OT sont tenus de travailler, d'étudier ou de faire du bénévolat mais ne tiennent pas compte des besoins d'accommodement des personnes qui assument des responsabilités familiales. L'OFIFC a affirmé : « Les services de garde d'enfants peuvent être inaccessibles ou indisponibles. Je crois que le fournisseur de services (le gouvernement) a le devoir d'accommoder les besoins en matière de garderie et de tenir compte des responsabilités familiales du parent lorsqu'il décide quel emploi est approprié. » Le MSSC a indiqué que les conditions de participation peuvent être temporairement repoussées dans certaines circonstances, notamment lorsque le participant est un parent seul soutien de famille avec au moins un enfant à charge et qu'il n'y a pas de programme scolaire subventionné par l'État (p. ex. lorsque les enfants ne sont pas d'âge scolaire). Les organismes de prestation du programme élaborent et mettent en œuvre des plans annuels de services de garderie incluant un budget pour les services de garde pour les prestataires d'OT et les services de garde réguliers. Dans leurs plans, les organismes de prestation prévoient un éventail de services de garde d'enfants en fonction des priorités et des besoins locaux.

La conception universelle devrait tenir compte des familles qui comptent des personnes handicapées, sont composées de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou transgenres ou appartiennent à différentes communautés culturelles. Par exemple, le Centre de la défense des personnes handicapées a mentionné à la Commission que les familles des personnes handicapées ont parfois beaucoup de difficulté à trouver des soutiens à domicile et des services de garderie. Les fournisseurs de services de transport spécialisé autorisent rarement un parent handicapé à voyager avec un enfant. Cela signifie qu'un parent handicapé fait face à des obstacles administratifs lorsqu'il veut déposer un enfant à la garderie et se rendre ensuite à un rendez-vous. Le mémoire d'un particulier a mentionné ce qui suit :

J'ai découvert que les hôtels accessibles aux personnes handicapées présument que la personne voyage seule ou en couple. Peu d'hôtels ont des chambres qui accommodent une famille voyageant avec une personne handicapée.

Plusieurs intervenants ont fait valoir que les familles avec de jeunes enfants, tout comme les personnes handicapées et les personnes âgées, font face à des défis à cause des services physiquement inaccessibles et que l'élimination des obstacles et la conception universelle des bâtiments leur rendraient service. Par exemple, les familles qui utilisent des poussettes ont de la difficulté à entrer et à

sortir des stations de métro ou à entrer dans les bâtiments qui ont un grand nombre d'escaliers et de lourdes portes. Le MSSC a précisé que les aires interdites aux poussettes peuvent poser des problèmes particuliers aux parents handicapés, car ils sont incapables de porter leurs enfants même pour une brève période. La Commission avait précédemment fait valoir les avantages des services physiquement accessibles aux familles avec de jeunes enfants dans son Rapport sur l'accessibilité des restaurants et sa consultation sur les services de transport public accessibles.

4. Définitions étroites de la famille

Certains fournisseurs de services ont adopté des définitions restrictives de la famille et celles-ci créent des obstacles.

Par exemple, un particulier a raconté que lui et son partenaire de même sexe avaient pris soin de sa mère âgée pendant de nombreuses années. Or, quand elle était malade et mourante à l'hôpital, les règlements de l'hôpital obligeaient son partenaire à prétendre d'être son frère pour pouvoir lui rendre visite.

L'Adoption Council of Canada a fait remarquer que, même maintenant, il y a des distinctions légales entre les familles formées par l'adoption et celles formées par la naissance. Par exemple, les lois fédérales sur la citoyenneté font une distinction entre un enfant né d'une canadienne et un enfant adopté par une canadienne : le premier reçoit automatiquement la citoyenneté, et le deuxième non. Cet organisme a également déclaré qu'il est préoccupé par le traitement des parents adoptifs en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

5. Endroits sans enfants et limites d'âge

C'est un fait bien connu que, pour des motifs de politique sociale, les mineurs sont traités différemment des adultes dans certaines circonstances. Ainsi, nous ne voulons pas que les jeunes enfants puissent regarder des films destinés aux adultes ou acheter des cigarettes.

Par contre, la jurisprudence a reconnu que les règles interdisant les enfants à certains endroits peuvent constituer un motif illicite de distinction lié à l'état familial. Dans une cause portant sur les droits de la personne en Colombie-Britannique, le tribunal a jugé qu'un restaurant qui refusait de desservir les clients avec enfants sous prétexte que les autres clients n'aimaient pas être dérangés quand les enfants faisaient du bruit exerçait de la discrimination fondée sur l'état familial⁸⁶.

Comme l'ont mentionné quelques personnes consultées, il faut créer un équilibre entre la nécessité d'interdire aux enfants l'accès aux services ou aux bâtiments

susceptibles de nuire à leur sécurité ou à leur bien-être et la protection du droit des familles à l'accès aux services sans discrimination.

On aperçoit parfois des endroits « sans enfants » ou « réservés aux adultes » et il importe qu'ils aient uniquement pour but de protéger les enfants contre les situations susceptibles de nuire à leur santé et leur bien-être et non de distinguer les enfants de leurs parents ou des membres de leur famille dans l'accès aux installations.

OFIFC

Lorsque la nature du service offert risque de nuire à la santé ou au bien-être d'un enfant, un fournisseur de services peut avoir un motif bien fondé de le refuser à une famille.

Par ailleurs, dans certains cas, il se peut que les activités des enfants puissent entraver indûment la jouissance du service. Par exemple, lors d'un film, les enfants qui pleurent empêcheront peut-être d'autres spectateurs d'apprécier le spectacle. Le comportement potentiel des enfants ne devrait pas justifier une interdiction générale d'accès à tous les enfants, d'après certains, car les enfants, comme les adultes, sont des individus et leur comportement ne peut pas être jugé à l'avance; toutefois, demander à une famille de quitter la salle peut, dans certaines circonstances, être une exigence justifiée. Il faut évidemment faire une distinction entre l'exclusion des enfants à cause de leur comportement et le refus d'accès fondé sur des préférences restrictives.

Quelqu'un a également fait remarquer que, dans certaines circonstances, il se peut qu'un fournisseur de services souhaite cibler des groupes désavantagés, tels que les enfants, les jeunes, les femmes ou les personnes âgées. Ces efforts méritent d'être appuyés. D'ailleurs, l'article 14 du *Code* autorise les fournisseurs de services à mettre en œuvre des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favoriseront probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans le *Code*.

6. Éducation

L'éducation a fait l'objet d'une attention particulière durant la consultation. C'est sans doute à cause du rôle important de l'éducation dans la vie et les perspectives du public ontarien.

Un grand nombre de personnes consultées ont fait valoir à la Commission que, en dépit des avantages évidents de l'éducation et de la formation pour leur sécurité économique et leurs perspectives, leurs responsabilités en matière de

soins, conjuguées aux pressions sur le plan de l'emploi, mettent l'éducation et la formation hors de leur portée.

J'assume un poste de direction depuis plus de quatre ans et j'ai réussi à relever de nombreux défis, mais on me dit que mes chances d'accéder à un poste supérieur sont compromises parce que je n'ai pas de diplôme... Je suis seul pour prendre soin de mes enfants et je ne peux pas les quitter le soir pour poursuivre mes études en ce moment... Mon manque de scolarité dû à des problèmes de garde d'enfants a essentiellement éliminé mes chances d'obtenir une promotion.

Particulier

Certains intervenants ont recommandé que les fournisseurs du secteur de l'enseignement envisagent de rendre leurs services plus accessibles aux personnes qui ont des responsabilités comme soignants. Par exemple, le Réseau des femmes handicapées de l'Ontario a suggéré d'améliorer la qualité et l'ampleur des programmes d'apprentissage à distance parce qu'un grand nombre de femmes choisissent cette option pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités familiales ou surmonter des problèmes d'accessibilité. Le MSSC a fait valoir l'importance d'améliorer l'accès aux programmes éducatifs pour ses clients et a présenté plusieurs suggestions en vue de rendre les services éducatifs plus accessibles aux personnes responsables de la prestation de soins.

Les services de garderie sur place, un choix de programmes à temps partiel, le jour ou le soir et la capacité de prendre congé pour s'acquitter de ses responsabilités familiales permettraient aux prestataires du POSPH de participer pleinement à la vie de leur collectivité. Les programmes d'études qui n'autorisent pas les congés ni les études à temps partiel, tel que le génie, le droit et la médecine, éliminent effectivement les études menant à des emplois bien rémunérés pour les personnes qui doivent prodiguer des soins à des enfants ou à des membres de leur famille, perpétuant ainsi la pauvreté et la marginalisation.

L'accommodement des besoins des personnes qui ont des responsabilités en matière de soins a été soulevé comme une question importante. À titre d'exemple, la Commission a reçu des plaintes à propos du refus des établissements d'études postsecondaires d'accommoder les besoins des étudiantes qui allaitent. Pour sa part, le Centre de la défense des personnes handicapées a fait valoir que certaines personnes peuvent avoir besoin d'une aide supplémentaire lorsqu'elles ratent un examen à cause de leurs responsabilités familiales et qu'un soignant peut être incapable d'assister à des cours le soir ou de voyager pour ne pas manquer à ses responsabilités. Une personne consultée a raconté ses expériences alors qu'elle essayait de terminer son doctorat tout en assumant une maternité et un congé parental, mentionnant que le manque de souplesse du calendrier avait sérieusement entravé sa

capacité de terminer son examen d'admission. Une autre personne a raconté ce qui suit :

Mes études de droit ont été compromises parce que ma sœur est devenue très malade lorsque j'étais en deuxième année et que j'ai dû m'occuper d'elle tout en étudiant. Les études de droit ne sont pas offertes à temps partiel, sauf dans des circonstances exceptionnelles affectant l'étudiant ou un membre de sa famille immédiate – un enfant ou un conjoint – pendant un an seulement. Ma sœur est ma plus proche parente.

Les mémoires ont souligné l'importance de concevoir les programmes d'enseignement de manière à tenir compte de la diversité de la famille d'aujourd'hui. L'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens a déclaré :

La structure de la journée et de l'année scolaire peut nuire aux familles. Les parents ont souvent de la difficulté à assister aux réunions scolaires à cause des heures de travail prévues à l'horaire. Les services de garde d'enfants peuvent imposer un fardeau financier. Les parents sont parfois accusés à tort de ne pas s'intéresser à l'éducation de leurs enfants.

Services à la famille-Canada a souligné que les fournisseurs du secteur de l'enseignement doivent manifester plus d'inclusivité à l'égard des familles lesbiennes ou gaies. Par exemple, les politiques des conseils scolaires concernant les excursions scolaires ou le traitement des urgences médicales ne sont pas inclusives à l'égard des familles lesbiennes, gaies et bisexuelles. D'autres personnes ont mentionné que les écoles devraient élaborer des politiques qui tiennent davantage compte des réalités des enfants en famille d'accueil.

De plus, la Commission a appris que les attitudes négatives et discriminatoires à l'égard des différentes structures familiales se manifestent de diverses façons dans le milieu de l'enseignement; ainsi, les enfants qui proviennent de familles perçues comme « différentes » peuvent être victimes d'intimidation et tournés en ridicule par leurs pairs. Les fournisseurs du secteur de l'enseignement sont responsables du maintien d'un environnement positif, non discriminatoire et devraient prendre des mesures pour sensibiliser les élèves aux droits de la personne et mettre en œuvre des stratégies visant à prévenir la discrimination et le harcèlement.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

Les personnes consultées ont cerné un vaste éventail d'obstacles liés à l'état familial qui entravent l'égalité d'accès aux services. Les préoccupations principales concernent les services sociaux et les établissements d'enseignement. Les fournisseurs de services devraient adopter le principe de la conception universelle, accommoder les besoins liés à l'état familial et enrayer les attitudes négatives et discriminatoires.

VIII. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le motif de l'état familial soulève des questions importantes et complexes. Cette consultation a confirmé que les personnes qui assument des responsabilités en matière de soins font face à un éventail d'obstacles systémiques sur le plan de l'emploi, du logement et des services. La Commission a appris que les familles ne peuvent par elles-mêmes enrayer tous ces obstacles. Leur élimination exigera donc un effort concerté de la part du gouvernement, des employeurs, des propriétaires de logement, des fournisseurs de services et de la Commission.

1. Gouvernement

La Commission s'est fait dire que le gouvernement a un rôle clé à jouer dans l'élimination des obstacles systémiques que rencontrent les personnes identifiées par leur état familial. Les employeurs, les propriétaires de logement et les fournisseurs de services ne sont pas en mesure de solutionner ces enjeux complexes et il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'ils le fassent. Les progrès accomplis ne seront que limités à moins que le gouvernement n'établisse un fondement solide sur lequel s'appuyer.

En qualité de signataire de plusieurs conventions internationales, le gouvernement canadien a reconnu ces obligations. La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, que le Canada a signée, exige que les États parties prennent toutes les mesures qui s'imposent pour « encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique »⁸⁷. La *Convention relative aux droits de l'enfant* exige que les États parties accordent l'aide appropriée aux parents et aux représentants légaux de l'enfant dans l'exercice de la responsabilité qui leur incombe d'élever l'enfant et assurent la mise en place d'institutions, d'établissements et de services chargés de veiller au bien-être des enfants⁸⁸. Le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, ratifié par le Canada en 1976, oblige les États parties à prendre les mesures nécessaires pour assurer un logement adéquat à tous⁸⁹. Dans le *Rapport sur le Canada* de janvier 1997, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Nations Unies) a suggéré au gouvernement canadien de s'attaquer de toute urgence aux facteurs responsables de l'accroissement de la pauvreté des mères célibataires et a recommandé de rétablir les programmes d'aide sociale destinés aux femmes à un niveau approprié⁹⁰.

Pour respecter ces obligations et assurer l'élimination des obstacles systémiques fondés sur l'état familial, le gouvernement doit fournir un soutien adéquat aux familles pour leur permettre d'exercer leurs responsabilités en matière de soins.

Il doit, entre autres, mettre en place des services de garde d'enfants appropriés et appuyer la prestation de soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées et aider leurs familles; élaborer des normes législatives minimales pour permettre aux soignants de participer à la vie active; veiller à ce que les familles vulnérables aient accès à des logements abordables adéquats; et s'assurer que ses propres services répondent aux besoins des personnes qui assument des responsabilités en matière de soins et ne créent pas d'obstacles à la participation.

2. Employeurs, propriétaires de logement et fournisseurs de services

Cette consultation a révélé que les employeurs, les propriétaires de logement et les fournisseurs de services sont mal sensibilisés aux responsabilités touchant l'état familial qui leur incombent en vertu du *Code*. La Commission espère qu'elle servira de fondement à un accroissement de la sensibilisation.

Le *Code* exige que les employeurs, les propriétaires de logement et les fournisseurs de services prennent des mesures positives pour permettre aux soignants de participer à ces institutions clés et d'en recevoir tous les avantages, et ce, dans un environnement marqué par la dignité et le respect. En particulier, les employeurs, les propriétaires de logement et les fournisseurs de services doivent exercer les responsabilités suivantes :

- Prendre au sérieux les problèmes associés à la discrimination fondée sur l'état familial.
- Éliminer les attitudes et les hypothèses discriminatoires fondées sur l'état familial.
- Veiller à ce que leurs programmes, politiques et pratiques soient conçus de manière à inclure les personnes qui assument des responsabilités comme soignants et prendre les mesures qui s'imposent pour repérer et éliminer les obstacles actuels.
- Élaborer des politiques et des procédures visant à répondre aux besoins des personnes identifiées par leur état familial.

3. Commission

Les mémoires reçus durant cette consultation ont souligné que la Commission doit jouer un rôle prédominant dans l'interprétation des dispositions du *Code* liées à l'état familial, le règlement des problèmes systémiques affectant les soignants et la sensibilisation des intervenants clés et du public aux droits et responsabilités reliés à l'état familial.

S'appuyant sur cette consultation, la Commission continuera de travailler à l'avancement des questions liées à la discrimination fondée sur l'état familial par l'entremise des vastes pouvoirs qui lui sont dévolus par l'article 29 du *Code*.

- Pour commencer, la Commission veillera à ce que les résultats de cette consultation soient diffusés à tous les intervenants et à la collectivité.
- La discrimination fondée sur l'état familial a d'importantes implications qui se recoupent. La Commission continuera d'intégrer une approche corrélative à tous les aspects de son travail.
- La Commission s'est engagée à élaborer des politiques et des directives axées sur la discrimination fondée sur l'état familial.
- Il faut impérieusement poursuivre la lutte contre la discrimination dans le secteur du logement et la Commission mènera des consultations publiques et élaborera des politiques sur cette question.
- Les travaux de la Commission dans le domaine de l'état familial ont révélé un manque de sensibilisation et de compréhension répandu à propos de ce motif du *Code*; il incombe à la Commission d'élaborer des stratégies et des mesures destinées à sensibiliser la société tout entière aux droits et responsabilités associés à ce motif du *Code*.

IX. ORGANISMES QUI ONT PRÉSENTÉ DES MÉMOIRES

1. Adoption Council of Ontario
2. Advocacy Centre for Tenants Ontario (ACTO)
3. African Canadian Legal Clinic
4. Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens
5. Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario
6. Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario
7. Association of Law Officers of the Crown (ALOC)
8. Barreau du Haut-Canada Law Society of Upper Canada
9. CANGRANDS
10. CARP – Canada's Association for the Fifty-Plus
11. Centre de développement du leadership et de gestion des ressources humaines du ministère des Services gouvernementaux
12. Centre de la défense des personnes handicapées
13. Centre for Families, Work, and Well-Being (CFWW)
14. Centre pour les droits à l'égalité au logement
15. Coalition des organismes d'aînés et d'aînées de l'Ontario
16. Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario
17. Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants
18. Corporation des retraités canadiens
19. EGALE
20. Fédération du travail de l'Ontario (FTO)
21. Federation of Metro Tenants' Associations (FMTA)
22. Federation of Rental Housing Providers of Ontario (FRPO)
23. Foster Parents Society of Ontario
24. Halton Region's Elderly Services Advisory Committee
25. Jamaican Canadian Association
26. Landlord's Self-Help Centre
27. Légion royale canadienne
28. Les Coopérants
29. Manufacturiers et exportateurs du Canada
30. Metropolitan Action Committee on Violence Against Women (METRAC)
31. Ministère des Affaires municipales et du Logement
32. Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ)
33. Ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC)
34. Ministère du Procureur général
35. Multicultural Alliance for Seniors and Aging
36. Older Women's Network
37. Ontario Federation of Indian Friendship Centres (OFIFC)

38. Ontario Non-Profit Housing Association (ONPHA)
39. Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF)
40. Réseau des femmes handicapées de l'Ontario
41. Services à la famille-Canada
42. TCA Canada
43. Tribunal du logement de l'Ontario
44. Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA)
45. United Senior Citizens of Ontario
46. Université Ryerson

La Commission a également reçu les mémoires d'environ 70 particuliers.

NOTES EN FIN DE TEXTE

¹ La Commission remercie le Secrétariat aux affaires des personnes âgées de l'Ontario d'avoir organisé cette table ronde.

² Société Alzheimer du Canada, « Patterns of Caring for People with Dementia in Canada », en ligne : SAC, <http://www.alzheimer.ca/english/disease/stats-caregiving.htm>

³ Mémoire du Centre de la défense des personnes handicapées, citant R. Traustadottir, « Mothers Who Care: Gender, Disability and Family Life » dans M. Nagler, éd., *Perspectives on Disability* (Hamilton: Health Markets Research, 1993) p. 173

⁴ 18 décembre 1979, Résolution de l'Assemblée générale 34/180 (date d'entrée en vigueur : le 3 septembre 1981, date d'adhésion du Canada : le 9 janvier 1982)

⁵ Nations Unies, *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes* (17 octobre 1995) A/CONF.177/20

⁶ Pour une discussion approfondie de l'expérience australienne, consulter *Striking the Balance: Women, men, work and family*, par la Sex Discrimination Unit de l'Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission, septembre 2005, affiché en ligne à [Hhttp://www.humanrights.gov.au/sex_discrimination/index.html](http://www.humanrights.gov.au/sex_discrimination/index.html)

⁷ New South Wales Anti-Discrimination Board, *Carer's Responsibilities Discrimination, Your Rights*, en ligne : [Hhttp://www.lawlink.nsw.gov.au/adbH](http://www.lawlink.nsw.gov.au/adbH)

⁸ *Work Life Law: The New Glass Ceiling: Mothers and Fathers Sue for Discrimination*, American University Washington College of Law, novembre 2002.

⁹ Association canadienne pour l'intégration communautaire, *Developing a Family Supportive Policy Agenda to Advance the Citizenship and Inclusion of People with Disabilities* (2006), p. 8.

¹⁰ La Commission a tenu des consultations publiques sur l'expérience des étudiants handicapés et a publié un rapport en 2003 intitulé *Une chance de réussir* (affiché en ligne à [Hwww.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)) comprenant plusieurs recommandations visant à renforcer l'intégration des étudiants handicapés dans le système d'éducation. Elle a également tenu des consultations sur l'accessibilité des réseaux de transport en commun et a publié un rapport renfermant des recommandations en 2002. Les deux documents sont affichés en ligne à [Hwww.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)

¹¹ Association canadienne pour l'intégration communautaire, *Developing a Family Supportive Policy Agenda to Advance the Citizenship and Inclusion of People with Disabilities* (2006), p. 11

¹² Syndicat canadien des travailleurs et travailleuses des postes, *Un défi de taille : concilier travail, famille et enfants ayant des besoins spéciaux* (novembre 2002) p. 21

¹³ Association canadienne pour l'intégration communautaire, *Developing a Family Supportive Policy Agenda to Advance the Citizenship and Inclusion of People with Disabilities* (2006) p. 15

¹⁴ Mémoire du Réseau des femmes handicapées de l'Ontario

¹⁵ Mémoire de CANGRANDS

¹⁶ Commission ontarienne des droits de la personne, 2001 (en ligne : [Hwww.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca))

¹⁷ Dans son rapport de consultation sur la discrimination exercée à l'égard des personnes âgées, la Commission a présenté des recommandations concernant le soutien aux personnes qui prennent soin des aînés en Ontario, notamment la suivante : « QUE tous les paliers de gouvernement et tous les employeurs songent à offrir diverses formes de soutien aux soignants. Parmi les options à examiner, on compte des programmes (p. ex. des programmes de relève pour les soignants), un soutien financier (p. ex. des crédits d'impôt) et des options souples quant à l'emploi. » *Ibidem*

¹⁸ Institut Vanier de la famille, *L'état actuel du budget de la famille canadienne* (2005), en ligne : Institut Vanier de la famille : [Hwww.vifamily.ca](http://www.vifamily.ca)

¹⁹ Constatation de la Commission d'enquête dans la cause *Kearney c. Bramalea* (1998), 34 C.H.R.R. D/1 (Comm. d'enq. Ont.), confirmé (2001), 39 C.H.R.R. D/111 (Cour supérieure de justice de l'Ontario)

²⁰ Document de travail de la Commission ontarienne des droits de la personne : *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle*, octobre 1999.

²¹ *M.D.R. c. Ontario (Deputy Registrar General)*, 6 juin 2006, O.J. No. 2268, (Ont. S.C.J.)

²² *Ibidem*

²³ Une loi antérieurement adoptée modifiant l'article 60 de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* permettrait au gouvernement de prévenir l'exclusion future de ces familles et fournirait un recours à celles qui ont déjà été affectées; cependant, ces amendements ne sont pas en vigueur, faute d'avoir été proclamés. Les modifications non proclamées de 1994 (Lois de l'Ontario, 1994, chapitre 27, paragraphe 102 (30)) autoriseraient la reconnaissance des parents non biologiques qui sont des lesbiennes lors du processus d'enregistrement de la naissance, éliminant la nécessité d'utiliser le processus d'adoption pour être reconnu comme parents. Ces modifications permettraient d'élaborer des règlements prescrivant qui peut certifier un enregistrement de la naissance et autoriseraient le registraire général à enregistrer les naissances en fonction de renseignements qu'il ou elle considère appropriés. Les modifications non proclamées de 2005 (L.O. 2005, chap. 25, par. 13 (2)) permettraient d'élaborer des règlements autorisant les parents de même sexe ayant procédé à une adoption par le passé, faute d'avoir d'autres options, d'être reconnus comme étant des parents biologiques.

²⁴ Institut Vanier de la famille, *Données sur la famille* (2004), en ligne : Institut Vanier de la famille [Hwww.vifamily.ca](http://www.vifamily.ca)H

²⁵ R. Morissette, « Précarité : familles vulnérables sur le plan financier », *Tendances sociales canadiennes*, (Hiver 2002) 13

²⁶ Mémoire de la professeure Lea Caragata

²⁷ Depuis cette consultation, les lois ontariennes concernant la divulgation des renseignements sur les adoptions ont été substantiellement remaniées grâce à la *Loi de 2005 sur la divulgation de renseignements sur les adoptions*, L.O. 2005, chap. 25

²⁸ L.C. 1996, chap. 23

²⁹ *Insurance Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 S.C.R. 145, p. 157 [“Heerspink”]. Voir également *Zurich Insurance Co. c. Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne)*, [1991] 2 R.C.S. 321, par. 58 [« Zurich »].

³⁰ *Moffatt c. Kinark Child and Family Services*, (1998), 35 C.H.R.R. D/205 (Ont. Bd. Inq.); *McKenna c. Canada (Secrétariat d'État)*, (1993), 22 C.H.R.R. D/486 (Trib. Can.); *Gill c. British Columbia (Ministry of Health) (No. 1)*, (2001), 40 C.H.R.R. D/321 (BCHRT).

³¹ *Dudnik c. York Condominium Corp. No. 216*, (1990), 12 C.H.R.R. D/325 (Ont. Bd. Inq.).

³² *Supra*, note 16

³³ Pour une discussion des tendances démographiques qui affectent les familles de l'Ontario, voir l'étude de la Commission ontarienne des droits de la personne intitulée *Les droits de la personne et la famille en Ontario* (2005), en ligne : Commission ontarienne des droits de la personne [Hwww.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)H

³⁴ Institut Vanier de la famille, *Profil des familles canadiennes III* (2004): 18, en ligne : Institut Vanier de la famille [Hwww.vifamily.ca](http://www.vifamily.ca)H

³⁵ L'Ontario a accueilli 52 % des immigrants au Canada en 2005 (Citoyenneté et Immigration Canada: [Hhttp://www.ontario.com/software/ois/LabourForce.asp](http://www.ontario.com/software/ois/LabourForce.asp)H).

³⁶ D'après le Recensement de 2001 de Statistique Canada : ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario, [Hhttp://www.citizenship.gov.on.ca/french/about/b211105.htm](http://www.citizenship.gov.on.ca/french/about/b211105.htm)H.

³⁷ *Recognizing and Supporting Close Personal Relationships Between Adults*, document de travail, Commission du droit du Canada, mai 2000; Institut Vanier de la famille, *Portraits des familles recadrés*, en ligne : Institut Vanier de la famille [Hwww.vifamily.ca](http://www.vifamily.ca)H

³⁸ Voir, par exemple, la *Anti-Discrimination Act 1977* de la Nouvelle-Galles du Sud, article 49S.

³⁹ *Supra*, note 37. Le mémoire de la Coalition pour les droits des lesbiennes et personnes gaies en Ontario mentionne également que, si l'aide offerte aux unités familiales se veut une mesure économique, il n'y a aucune raison pour que celles-ci doivent être de nature sexuelle ou procréatrice.

⁴⁰ *Supra*, note 37

⁴¹ Par exemple, mémoire du Centre de la défense des personnes handicapées, citant la Commission du droit du Canada, *Personal Relationships of Support Between Adults: the Case of Disability*, Institut Roeher (Ottawa : CDC, mars 2001).

⁴² *Supra*, note 37

⁴³ Selon l'Institut Vanier pour la famille, « un engagement soutenu en faveur de la fourniture des soins devrait être essentiel à notre façon de définir la famille. » *Supra*, note 37

⁴⁴ Ministère des Services sociaux et communautaires, *Lignes directrices du Programme de services particuliers à domicile (PSPD)* (Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2002), ligne directrice 3

⁴⁵ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.R.C. 1985, art. 2 et par. 3 (1)

⁴⁶ La Commission canadienne des droits de la personne a formulé une définition ad hoc, affichée en ligne à [Hhttp://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/family_status-fr.asp](http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/family_status-fr.asp)

⁴⁷ Les dispositions relatives au congé spécial de la *Loi sur les normes d'emploi* s'appliquent aux conjoints, aux enfants (y compris aux enfants par alliance et placés en famille d'accueil), aux parents (y compris aux parents par alliance et aux parents de famille d'accueil), aux grands-parents, aux frères et aux sœurs et aux conjoints des enfants. L.O. 2000, chap. 41, art. 50

⁴⁸ *Alberta Human Rights. Citizenship and Multiculturalism Act. La Human Rights Act* du Nunavut utilise la même définition.

⁴⁹ Institut Vanier de la famille, *Profil des familles canadiennes II*, en ligne : Institut Vanier de la famille [Hwww.vifamily.ca](http://www.vifamily.ca)

⁵⁰ R. Saunders, *Risk and Opportunity: Creating Options for Vulnerable Workers* (Réseau canadien de recherche en politiques publiques, 2006), 9, en ligne : Réseau canadien de recherche en politiques publiques [Hhttp://www.cprn.org/H](http://www.cprn.org/H)

⁵¹ La loi s'applique aux conjoints (y compris aux conjoints de même sexe), aux enfants (y compris aux enfants par alliance et placés en famille d'accueil), aux parents (y compris aux parents par alliance et aux parents de famille d'accueil), aux grands-parents, aux frères et sœurs, aux conjoints de leurs enfants ou à tout autre parent qui compte sur eux pour recevoir des soins et de l'aide.

⁵² Art. 49.1. Au moment de la consultation, ces protections étaient offertes uniquement aux personnes qui s'occupaient de leur conjoint, de leurs parents et de leurs enfants. Toutefois, le 26 octobre 2006, le ministère du Travail a annoncé que ces protections seraient immédiatement élargies pour s'appliquer à un éventail beaucoup plus vaste de relations, notamment aux grands-parents, aux petits-enfants, aux frères et sœurs, aux nièces et neveux, aux tantes et oncles, aux conjoints des membres de la famille et à quiconque l'employé considère comme « un membre de la famille ».

⁵³ *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, chap. 23, par. 12, 23. Avant juin 2006, les critères d'admissibilité limitaient les prestations aux personnes qui prenaient soin de leur conjoint, de leurs enfants ou de leurs parents. Le gouvernement de l'Ontario n'a pas indiqué si les dispositions parallèles de la *Loi sur les normes d'emploi* seront modifiées pour permettre aux soignants admissibles aux prestations d'assurance-emploi de prendre des congés pour dispenser ce genre de soins.

⁵⁴ Voir, par exemple, D. Cheal, M. Luxton et F. Woolley, *How Families Cope and Why Policy-Makers Need to Know* (Réseau canadien de recherche en politiques publiques, 1998); L. Duxbury et autres, *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada* (Ottawa : Santé Canada, juin 1999).

⁵⁵ Voir, par exemple Fiona M. Kay, *Transitions and Turning Points, Women's Careers in the Legal Profession, A Report to the Law Society of Canada* (septembre 2004) et Joan C. Williams, « Hitting the Maternal Wall », *Academe* (Novembre-Décembre 2004).

⁵⁶ L'arrêt de principe est *Health Sciences Association of British Columbia c. Campbell River and North Island Transition Society*, 2004 BCCA 260, 10 mai 2004. Il s'agissait d'un appel d'une sentence arbitrale. Dans cette affaire, l'employée était mariée et mère de quatre enfants. Le benjamin souffrait de sérieux problèmes de comportement qui nécessitaient une attention professionnelle et parentale particulière. La plaignante travaillait pour l'intimé à temps partiel, de 8 h 30 à 15 h 00. Comme suite à des changements de programme, l'intimé a décidé de changer le quart de travail de la plaignante et de la faire travailler de 11 h 00 à 18 h 00. Cette dernière était préoccupée parce qu'elle avait besoin de prendre soin de son fils après l'école. Selon un rapport médical, c'est elle qui pouvait le mieux répondre aux besoins de son fils à ces heures-là. Le rapport soulignait par ailleurs que l'enfant souffrait d'un trouble mental sévère et que les soins que lui prodiguait sa mère après l'école avaient une incidence extraordinaire sur son pronostic. L'employeur a été mis au courant de ces faits. Il n'a pas pour autant modifié l'horaire de la plaignante qui a tenté de s'en accommoder. Or, après seulement quelques semaines, elle a

quitté son emploi et un médecin a diagnostiqué qu'elle souffrait du syndrome de stress post-traumatique. L'arbitre a conclu que le motif fondé sur l'état familial ne visait pas de telles circonstances d'emploi et rejeté la demande de la plaignante. La Cour d'appel a renversé la décision de l'arbitre et a conclu qu'il y a une preuve *prima facie* de discrimination quand un changement dans les conditions ou modalités d'un emploi imposé par un employeur interfère considérablement avec un devoir ou une obligation parentale ou familiale de l'employé. Le tribunal a déterminé qu'un cas *prima facie* de discrimination était survenu dans ces circonstances.

⁵⁷ Dans une étude, les employés qui ont signalé des niveaux élevés de conflit travail-famille s'absentaient du travail en moyenne 13,2 jours par an, comparativement à 5,9 jours par an pour les personnes qui signalaient des niveaux modérés de conflit travail-famille. (L. Duxbury et autres, *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*, Ottawa : Santé Canada, juin 1999).

⁵⁸ À noter que les employés qui sont couverts par la *Loi sur les normes d'emploi* et travaillent pour des employeurs ayant plus de 50 employés pourraient avoir droit à des congés spéciaux non payés limités, tel que décrit ci-haut.

⁵⁹ Mémoire de l'ALOC.

⁶⁰ *Loi sur les normes d'emploi*, chap. 49.1. Les personnes consultées ont également soulevé des préoccupations concernant les définitions de « membre de la famille » dans la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'assurance-chômage*, estimant que celles-ci sont trop restrictives et n'incluent pas les frères et sœurs, les grands-parents ou autres parents qui comptent sur l'employé pour obtenir des soins et de l'aide. Les deux programmes reconnaissent maintenant un éventail plus vaste de relations.

⁶¹ *Loi sur les normes d'emploi*, chap. 50

⁶² Des préoccupations semblables ont été portées à l'attention de la Commission durant sa consultation sur la discrimination fondée sur l'âge exercée à l'égard des aînés. Dans son rapport de consultation, *Il est temps d'agir*, la Commission a recommandé que « le ministère du Travail inclue les petits lieux de travail (notamment ceux qui comptent moins de 50 employés) dans les nouvelles dispositions liées aux congés de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ». *Supra*, note 16

⁶³ *Loi sur les normes d'emploi*, par. 17, 17.1

⁶⁴ *Health Sciences Association of British Columbia c. Campbell River and North Island Transition Society*, *supra*, note 56.

⁶⁵ Mémoire de l'ALOC.

⁶⁶ Dans d'autres compétences, le refus d'accès aux régimes de travail flexibles sans motif raisonnable a été jugé discriminatoire. Par exemple, dans une cause australienne intéressante, le refus d'un employeur de donner à une employée revenant d'un congé de maternité le droit de retourner travailler à temps partiel constituait de la discrimination sexuelle, en ce que le refus sans motif raisonnable du travail à temps partiel était apte à désavantager les femmes à cause de la responsabilité disproportionnée qu'elles assument dans le soin des enfants. *Escobar c. Rainbow Printing Pty Ltd. (No.2)* [2002] FMCA 122

⁶⁷ Certaines études américaines ont révélé que les employeurs sont moins susceptibles d'adopter à l'intention des parents appartenant à des collectivités racialisées des pratiques favorables à la famille. Voir Debra B. Schwarz, *An Examination of the Impact of Family-Friendly Policies on the Glass Ceiling*, rapport préparé par le U.S. Department of Labor, Glass Ceiling Commission (New York: Families and Work Institute, 1994).

⁶⁸ *Nikoloudi c. Organismos Tilepikoinnoinion Ellads AE*, OJ C-106, 30.04.2005, p.1

⁶⁹ L'élargissement de l'accès aux pensions exigerait une modification à la *Loi sur les régimes de retraite* de l'Ontario, qui énonce les critères que les travailleurs ne travaillant pas à temps plein doivent respecter pour participer à un régime de pension d'employeur.

⁷⁰ *Knussman c. Maryland*, (272 F.3d 625 (4th Cir. 2001)

⁷¹ *Trezza c. Hartford Inc. No. 98*, Civ. 2205, 1998 WL 912101 (S.D.N.Y. 30 déc. 1998). Pour consulter un sommaire de la jurisprudence dans ce domaine, voir *The New Glass Ceiling: Mothers and Fathers Sue for Discrimination*, produit par Work Life Law à l'American University Washington College of Law, novembre 2002.

⁷² 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U. 3, Can. T.S. 1976 No. 46 (date d'entrée en vigueur : le

3 janvier 1976, date d'adhésion du Canada : le 19 août 1976). L'*Observation générale sur le droit à un logement suffisant* rédigé par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (Observation générale n° 4 du CESC sur le paragraphe 11(1), 13/12/91) précise qu'il s'agit d'un droit à un logement *suffisant* qui tient donc compte notamment de considérations quant au droit au maintien dans les lieux, à l'accessibilité, à l'habitabilité et à un coût abordable. Le coût financier d'un logement ne devrait pas être tel qu'il compromette ou menace la réalisation et la satisfaction d'autres besoins fondamentaux. Le droit à un logement suffisant a également été reconnu par la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (18 décembre 1979, Résolution de l'Assemblée générale 34/180 (date d'entrée en vigueur : le 3 septembre 1981), date d'adhésion du Canada : le 9 janvier 1982) et par la *Convention relative aux droits de l'enfant* (20 novembre 1989, Résolution de l'Assemblée générale 44/25 (date d'entrée en vigueur : le 2 septembre 1990), date d'adhésion du Canada : le 12 janvier 1992), article 18 que le Canada a aussi ratifiées.

⁷³ (1998) 34 C.H.R.R. D/1; confirmé (2001), 39 C.H.R.R. D/111 (Cour supérieure de justice de l'Ontario)

⁷⁴ Ministère des Services sociaux et communautaires, Programme Ontario au travail : Rapport statistique trimestriel, Hwww.gov.on.caH

⁷⁵ Les taux d'aide sociale ont été augmentés de 3 % pour les bénéficiaires du Programme Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. L'allocation-logement maximale aux termes du Programme Ontario au travail va de 335 \$ par mois pour une personne célibataire à 694 \$ par mois pour une famille de six personnes ou plus. Un parent seul de deux enfants recevrait une allocation-logement de 571 \$ par mois, plus une allocation pour besoins essentiels de jusqu'à 627 \$ par mois (selon l'âge des enfants), pour un revenu mensuel maximal total de 1198 \$ (mémoire du MSSC).

⁷⁶ Pour un examen détaillé de la position de la Commission sur le logement et les personnes âgées, consulter le document intitulé *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* (Commission ontarienne des droits de la personne, mars 2002), en ligne : Commission ontarienne des droits de la personne : Hwww.ohrc.on.caH .

⁷⁷ *Supra*, note 73.

⁷⁸ Commission d'enquête de l'Ontario, 2 mai 2002, inédit

⁷⁹ *Ibidem*

⁸⁰ Commission d'enquête de l'Ontario, 5 novembre 2001, inédit

⁸¹ (1997), 30 C.H.R.R. D/345 (Cour d'appel du Québec)

⁸² L.O. 1997, chap. 24, art. 1

⁸³ (1994) C.H.R.R. Doc. 94-130 (Ont. Bd. Inq.)

⁸⁴ (1998), 33 C.H.R.R. D/479 (Ont. Bd. Inq.)

⁸⁵ L.O. 2000, chap. 27

⁸⁶ *Micallef c. Glacier Park Lodge Ltd.*, (1998), 33 C.H.R.R. D/249 (BCHRT)

⁸⁷ *Supra*, note 4, article 11

⁸⁸ 20 novembre 1989, Résolution de l'Assemblée générale 44/25 (date d'entrée en vigueur : le 2 septembre 1990, date d'adhésion du Canada : le 12 janvier 1992), article 18

⁸⁹ *Supra*, note 73 at Article 11 (1)

⁹⁰ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Nations Unies), *Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : Canada*, 12 août 1997, A/52/38/Rev.1, par. 306 à 343. Des préoccupations semblables ont été réitérées en 1998 par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et en 2003 par le Comité des droits de l'enfant.