

Code des droits de la personne de l'Ontario et principes

Jeff Poirier

Commission ontarienne
des droits de la personne

Aperçu

- Système des droits de la personne de l'Ontario
- Code des droits de la personne de l'Ontario
- Concepts clés relatifs aux droits de la personne
- Responsabilités organisationnelles

Systeme des droits de la personne de l'Ontario

CODP Commission ontarienne des
droits de la personne

TDPO Tribunal des droits de la
personne de l'Ontario

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

Commission ontarienne des droits de la personne

- Politiques
- Affaires judiciaires (lancement et intervention)
- Surveillance
- Enquêtes publiques
- Engagement et partenariats communautaires
- Éducation du public

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

- Instruit les plaintes
- Examine les données probantes
- Rend des décisions

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

- Offre des services juridiques liés aux droits de la personne
- Fournit de l'aide pour déposer une requête
- Fournit une représentation juridique

Lois en matière de droits de la personne

- Charte canadienne des droits et libertés
- Législation antidiscriminatoire fédérale (Loi canadienne sur les droits de la personne)
- Législation antidiscriminatoire provinciale et territoriale (en Ontario : Le Code des droits de la personne)

Code des droits de la personne: Ojectifs

- Protéger la dignité et la valeur de toute personne
- Assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances
- Créer un climat de respect et de compréhension mutuelle
- Permettre à chacun de participer pleinement à la société

Code des droits de la personne

- Le Code interdit la discrimination et le harcèlement
- Dans 5 domaines sociaux
- D'après 17 motifs de protection

5 domaines sociaux / requêtes déposées auprès du TDPO

- 74% emploi
- 6% logement
- 22% services, biens et installations
- 1% contacts
- 1% adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle

17 motifs protégés / requêtes déposées auprès du TDPO

- 54% handicap
- 25% sexe (y compris la grossesse)
- 22% race
- 17% origine ethnique
- 16% couleur
- 15% lieu d'origine
- 13% ascendance
- 13% âge
- 13% état familial
- 8% croyance
- 8% état matrimonial

17 motifs protégés

- 8% orientation sexuelle (en matière d'emploi uniquement)
- 7% identité sexuelle
- 5% expression de l'identité sexuelle
- 5% citoyenneté
- 3% existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi uniquement)
- 2% état d'assisté social (en matière de logement uniquement)

Situations couvertes par le Code?

- Une propriétaire refuse de louer un logement à des étudiants parce qu'elle estime que ce sont des locataires bruyants et peu fiables.
- Les responsables d'une aréna de hockey refusent à une mère d'allaiter son bébé dans les tribunes.

Situations couvertes par le Code?

- En pleine rue, un homme lance une insulte homophobe à l'intention d'un couple de même sexe.
- Une directrice de banque fait une remarque sexuellement dégradante à l'une de ses employées après avoir bu quelques verres lors d'une fête du personnel.

Concepts clés relatifs aux droits de la personne

- Égalité
- Discrimination
- Harcèlement et atmosphère empoisonnée
- Représailles
- Obligation d'accommodement
- Conception inclusive

Égalité

Égalité formelle :

- Tout le monde reçoit le même traitement ou un traitement similaire
- Cette forme d'égalité fait fi des obstacles historiques permanents et des besoins particuliers
- Elle peut perpétuer des inégalités

Égalité (suite)

Égalité matérielle :

- Objectif du Code
- Il est parfois nécessaire que des personnes reçoivent un traitement différent pour garantir l'égalité du résultat
- Cette forme d'égalité tient compte des obstacles historiques permanents

Égalité (suite)

Exemple :

- Une élève a un trouble d'apprentissage en raison duquel il lui est difficile de lire et d'écrire rapidement. Lors d'un futur examen, tout le monde devra lire de longs passages et répondre à des questions dans un temps limité.

Discrimination

- Survient lorsqu'une personne subit un traitement ou un effet préjudiciable fondé sur un motif prévu au Code
- Un traitement préjudiciable peut inclure l'exclusion, la retenue des prestations et l'imposition de fardeaux

Discrimination suite

- Le caractère intentionnel n'est pas obligatoire, seul l'effet compte.
- Le motif visé par le Code ne doit être qu'un des facteurs menant à un traitement négatif.

Discrimination

directe, indirecte, subtile

- Directe : exclut ouvertement, refuse d'accorder des prestations disponibles pour autrui, impose des fardeaux supplémentaires qui ne pèsent pas sur autrui
- Indirecte : est menée par une autre personne ou organisation
- Subtile (dissimulée) : Examine toutes les circonstances pour repérer des modèles de comportement

Harcèlement

- Comportement continu (remarques ou gestes)
- La personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns (test subjectif et test objectif)
- Fondé sur un ou plusieurs motifs prévus au Code

Exemples de harcèlement

- Menaces
- Injures
- Questions
- Images
- Plaisanteries
- Courriels
- Intimidation
- Attouchements
- Messages sur les réseaux sociaux

Atmosphère empoisonnée

- Lorsqu'il est continu ou généralisé, le harcèlement peut créer une atmosphère empoisonnée
- Atmosphère hostile ou angoissante pour une ou plusieurs personne(s)
- Une personne précise n'est pas forcément visée

Atmosphère empoisonnée (suite)

- La nature et l'effet du comportement, et non uniquement le nombre d'incidents, doivent être pris en compte
- Un seul incident grave peut suffire
- La non-résolution des cas de discrimination et de harcèlement peut aussi créer une atmosphère empoisonnée

Discrimination par suite d'un effet préjudiciable

- Une réglementation, une politique, une procédure, une exigence, une éligibilité ou un facteur neutre a un impact négatif sur les membres d'un groupe en raison de leur identification à un motif visé par le Code
- Enfreint le Code sauf s'il s'agit :
 - d'une exigence de bonne foi qui ne peut pas être satisfaite sans contrainte excessive
 - OU, d'une exception fournie par le Code

Intersectionnalité

- La discrimination peut impliquer plusieurs motifs qui se combinent ou « convergent » pour créer des expériences uniques de discrimination.

Exemple :

- Les jeunes Noirs ayant des problèmes de santé mentale se heurtent à des obstacles insurmontables lorsqu'ils essaient de louer un logement.

Représailles

- Le Code offre une protection contre les représailles
- Une personne ne peut pas faire l'objet d'un traitement préjudiciable parce qu'elle a exercé ses droits

Exemple :

- Une employée ne reçoit pas sa prime habituelle après avoir déposé une plainte pour harcèlement sexuel.

Obligation d'accommodement

- Supprimer les obstacles sur demande, une fois qu'ils sont connus
- Satisfaire les besoins restants
- Envisager différentes mesures d'adaptation : solution la plus appropriée, solution graduelle, meilleure solution de rechange, solution intérimaire
- Responsabilité partagée en matière de processus et de résultat – les deux sont importants

Obligation d'accommodement

Obligation d'accommodement à moins de « préjudice injustifié »

- Seuls 3 facteurs peuvent être pris en compte :
 - le coût
 - les sources extérieures de financement
 - les exigences en matière de santé et de sécurité
- Les critères à remplir sont élevés
- Le fardeau de la preuve revient à l'organisation

Principes de l'accommodement

- Respect de la dignité
- Individualité
- Intégration et pleine participation

Conception inclusive

- Concevoir/modifier des installations, des systèmes, des politiques et des pratiques pour prévenir, supprimer ou atténuer les obstacles fondés sur les motifs prévus au Code
- Il peut s'agir d'obstacles à la communication et d'obstacles comportementaux, physiques et systémiques
- Une conception inclusive efficace permettra de réduire les demandes d'accommodement des besoins individuels

Exemples de conception inclusive

- Horaires souples
- Salles polyvalentes
- Toilettes privées accessibles
- Codes vestimentaires souples

Résumé

Le Code garantit :

- Un traitement égal
 - dans 5 secteurs sociaux
 - sans discrimination ou harcèlement fondé(e) sur 17 motifs protégés
- Une obligation d'accommodement chaque fois que nécessaire
 - à moins de préjudice injustifié

Responsabilités organisationnelles

- Les organisations, ainsi que leurs membres et leurs employés, peuvent être tenues responsables des situations de discrimination et de harcèlement
- Elles doivent gérer les plaintes
- Elles doivent prendre des mesures pour prévenir les problèmes et fournir un environnement sûr et accueillant

Types de plaintes

Les plaintes (requêtes) pour violation des droits de la personne peuvent par exemple porter sur les situations suivantes :

- Discrimination, harcèlement
- Défaut d'accommodement des besoins prévus au Code
- Défaut d'instruction des plaintes pour discrimination
- Représailles suite à l'exercice des droits

Ressources de la CODP

Disponibles en ligne:

- Politiques, guides et brochures
- Modules multilingues d'apprentissage en ligne
- Webinaires et vidéos
- www.ohrc.on.ca/fr
- www.facebook.com/LaCODP
- @LaCODP