



Code des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « *Code* ») reconnaît la dignité et la valeur inhérentes de toute personne et assure à tous des possibilités et droits égaux sans discrimination ni harcèlement fondé sur l'état familial en matière d'emploi, logement, services, installations, biens, contrats et adhésion à une association commerciale ou professionnelle. Le but est de créer un climat de compréhension et de respect mutuel pour que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer.

Qu'est-ce que l'état familial?

En reconnaissant les motifs d'état matrimonial et d'état familial, le *Code* protège certaines relations familiales. Il définit l' « état familial » comme le « fait de se trouver dans une relation parent-enfant » et protège aussi un type de relation parent-enfant englobant une gamme de circonstances où il n'y a pas de liens du sang ni de liens d'adoption mais des relations fondées sur la prestation de soins, la responsabilité et l'engagement semblables aux relations parent-enfant. Ainsi, les parents s'occupant d'enfants (et dans le cadre de l'adoption, de l'accueil et des familles reconstituées), les adultes prenant soin de parents âgés ou handicapés et les chefs de famille lesbiennes, gaies, bisexuelles ou transgendéristes.

Prévenir la discrimination

Il importe que les employeurs, fournisseurs de services, propriétaires et le public reconnaissent les graves problèmes de droits de la personne découlant des relations de soins pour prévenir la discrimination et accommoder les gens en conséquence. La prestation de soins ne reçoit généralement pas la reconnaissance ni le soutien qu'elle mérite, et cela désavantage souvent les fournisseurs de soins lorsqu'ils cherchent à accéder à un logement, à un emploi ou à des services. Cela atteint particulièrement les femmes qui continuent à prodiguer la majorité des

soins dans notre société et les familles à faible revenu qui ont peu de sécurité d'emploi, peuvent difficilement s'offrir les services de fournisseurs de soins privés ou ont peu de choix en matière de logement locatif.

Les fournisseurs de soins sont protégés contre la discrimination et le harcèlement fondés sur les autres motifs du *Code*, par exemple, un handicap, l'état matrimonial, le sexe (grossesse, allaitement, identité sexuelle), l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, l'âge et l'état d'assisté social (dans le cas du logement). Cette protection s'applique au fournisseur de soins même s'il est seulement associé (relation ou autres arrangements) à une personne visée par un de ces motifs.

Une mère seule incapable de trouver un logement, les propriétaires refusant de louer à des femmes seules avec enfants; le parent d'un enfant handicapé qui perd son travail parce que son employeur refuse de lui accorder un horaire souple; une femme privée d'une promotion parce que son employeur pense que les mères ne s'intéressent pas assez à leur travail : ces cas posent de sérieuses questions au niveau des droits de la personne. Il en est de même pour l'enfant vivant dans une famille en garde conjointe qui requiert un service d'autobus scolaire souple; une famille immigrante nombreuse confrontée à des obstacles raciaux en matière de logement; une jeune famille recevant l'aide sociale qui se voit refuser un logement pour l'un ou l'autre de ces motifs, et une personne soignante gaie ou lesbienne souhaitant rendre visite à l'enfant ou au parent de son partenaire ou prendre un congé autorisé pour prendre soin de cette personne.

L'emploi et l'état familial

Les personnes qui se trouvent dans une relation parent-enfant ont droit à un traitement égal au lieu de travail. Cela signifie que les employeurs ne peuvent pas faire montre de discrimination dans leurs pratiques d'emploi, qu'il s'agisse de recrutement, de promotion, de formation, d'avantages sociaux, de conditions de travail ou de cessation de fonctions, parce qu'une personne s'occupe d'un membre de sa famille.

Les décisions en matière d'emploi ne devraient pas être asservies à des stéréotypes sur les fournisseurs de soins. Les personnes qui prodiguent des soins à leur famille, ou sont ainsi perçues, risquent d'être considérées comme moins compétentes, moins engagées professionnellement et moins ambitieuses que d'autres – cette attitude étant souvent influencée par des préjugés liés au sexe – et elles risquent de passer à côté des promotions, des possibilités de formation et de la reconnaissance professionnelle.

Lorsque les structures, les politiques, les procédures ou la culture du lieu de travail ont pour effet d'exclure ou de défavoriser les fournisseurs de soins, les employeurs ont le devoir d'examiner s'ils peuvent offrir des accommodements pour répondre à ces besoins. Ainsi, ils peuvent :

- proposer des horaires plus souples aux employés
- les autoriser à prendre des congés pour s'occuper de parents âgés, malades ou handicapés ou
- autoriser les formules d'emploi différentes.

La création d'un lieu de travail souple et inclusif profite à tout le personnel et permet aux employeurs de recruter et de conserver leurs employés et d'en tirer le meilleur rendement possible.

Le logement et l'état familial

Le *Code* interdit aux propriétaires de faire preuve de discrimination à l'endroit des familles avec des enfants ou des personnes qui entretiennent des relations axées sur la prestation de soins. Cela s'applique à la location de logements, à l'expulsion des locataires, à l'élaboration des règles et règlements, aux réparations et à l'utilisation des services et des installations.

Les familles avec enfants peuvent faire face à toute une gamme d'attitudes et de stéréotypes négatifs et discriminatoires au sein de logement. Les propriétaires ne peuvent refuser ni décourager les demandes de logement des familles avec enfants parce qu'ils pensent que les enfants font du bruit et vont abîmer les lieux (p. ex., en alléguant qu'il s'agit d'un bâtiment « tranquille », « non insonorisé » ou

« réservé aux adultes »). Bien que les parents doivent empêcher leurs enfants de faire trop de bruit et se conduire en bons voisins, les familles ne peuvent être harcelées ni expulsées à cause du bruit normal associé aux enfants.

D'autres pratiques en matière de location de logement créent des obstacles pour les familles avec enfants. Ce sont, notamment, les normes d'occupation arbitraires, les politiques qui interdisent le transfert de logement et les restrictions de l'accès des enfants aux installations de loisirs ou aux espaces communs. De telles pratiques sont interdites en vertu du *Code*.

Les propriétaires et les autres locataires ne peuvent faire preuve de discrimination à l'endroit d'un locataire (ou d'un demandeur de logement) parce qu'il fournit ou reçoit des soins. Un parent à temps partiel ou seul, une femme enceinte, les familles recevant l'aide sociale et les familles comptant des personnes handicapées, âgées, lesbiennes, gaies ou racialisées ont droit à un traitement égal en matière d'accès au logement. Il incombe aux propriétaires de choisir leurs locataires équitablement et de veiller à répondre aux besoins de tous les types de familles et de relations de soins, éliminant les obstacles et luttant contre le harcèlement. Ils devront parfois actualiser leurs politiques, installations et structures pour atteindre ces buts et protéger les droits de la personne.

Les services et l'état familial

Un soignant peut faire face à des obstacles spécifiques et systémiques et à de la discrimination lorsqu'il tente d'accéder aux services et aux installations. Il importe que les fournisseurs de services connaissent et accommodent les besoins spéciaux associés au rôle de soignant. Cette règle s'applique à divers secteurs tels que restaurants, magasins, hôtels, cinémas, immeubles collectifs et écoles, ainsi qu'aux fournisseurs de services de transport, de loisirs et de services sociaux, entre autres.

Voici des exemples d'accommodement inclusifs de l'état familial : bâtiments accessibles aux enfants et

aux poussettes; horaires des piscines ou autres centres de loisirs et politiques d'accès aux restaurants, établis en fonction des activités plutôt que de l'âge; programmes d'études souples; et règles de visite des hôpitaux, contrats d'assurance, régimes de retraite et de santé, bourses d'études et tarifs de voyage et autres considérations.

Les programmes spéciaux offrant un traitement préférentiel à cause de l'état familial sont autorisés s'ils ont pour but d'éliminer un désavantage ou de promouvoir l'égalité d'accès.

L'obligation d'accommodement

La majorité des gens fourniront et recevront des soins durant la vie, et l'accommodement des besoins associés à la prestation de soins profite à tout le monde. L'« obligation d'accommodement » imposée par le *Code* aux employeurs, syndicats, propriétaires et fournisseurs de services les oblige à tenir compte des besoins associés à l'état familial. Elle a pour but d'assurer aux employés, aux locataires et aux clients une participation et des avantages égaux en matière d'emploi, de logement, de services et d'installations sans que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de services ne subisse un préjudice injustifié sous forme de coûts excessifs ou de risques en matière de santé et de sécurité.

L'accommodement est une responsabilité partagée. Tous les gens concernés doivent collaborer au processus en partageant l'information pertinente et en cherchant ensemble des solutions. Il n'y a pas de formule fixe. Même si certaines mesures d'accommodement peuvent satisfaire un grand nombre de personnes, on doit tenir compte des besoins individuels chaque fois qu'une demande d'adaptation est présentée. Bon nombre d'adaptations sont mises en œuvre facilement et à peu de frais. Même lorsque la mise en œuvre de la meilleure solution résulterait en un préjudice injustifié, le devoir demeure de trouver une solution de deuxième choix en attendant la mise en place de meilleures solutions.

Si vous avez des besoins fondés sur l'état familial :

Expliquez à votre employeur, à votre syndicat, à votre locateur ou à votre fournisseur de services quels sont vos besoins, fournissez des renseignements au besoin et participez à la recherche de solutions possibles.

Si vous êtes employeur, syndicat, propriétaire ou fournisseur de services :

Acceptez les demandes d'adaptation de bonne foi, demandez uniquement les renseignements nécessaires et protégez la vie privée de la personne qui présente la demande. Choisissez une solution aussi rapidement que possible et assumez les coûts de l'adaptation, y compris les avis d'experts ou autres documents nécessaires.

Pour plus de renseignements

Le document *Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial* de la Commission ontarienne des droits de la personne et d'autres publications sont consultables sur le site www.ohrc.on.ca.

Pour déposer une requête, veuillez communiquer avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, aux coordonnées suivantes :

Sans frais : 1-866-598-0322
ATS sans frais : 1-866-607-1240
Site Web : www.hrto.ca

Pour discuter de vos droits ou obtenir de l'aide juridique, veuillez communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, aux coordonnées suivantes :

Sans frais : 1-866-625-5179
ATS sans frais : 1-866-612-8627
Site Web : www.hrlsc.on.ca

Also available in English.