

Formation sur les droits de la personne contradictoires

Plan et objectifs du cours

Module 1 : Mot de bienvenue et présentation

Table des matières :

- Vidéo de bienvenue
- Comment se déplacer dans les modules
- Plan et objectifs du cours
- Courte vidéo - Qu'entend-on par droits contradictoires?
- Tableau récapitulatif de la conciliation des droits contradictoires - version simplifiée

Buts :

1. Comprendre comment se déplacer dans les modules sur les droits contradictoires
2. Déterminer quels modules effectuer pour satisfaire ses besoins en matière d'apprentissage
3. Se faire une idée d'ensemble de ce que sont les droits contradictoires

Module 2 : *Code des droits de la personne de l'Ontario* et réduction du potentiel de conflits

Table des matières :

- *Code des droits de la personne* de l'Ontario
- Définitions
- Réduction du potentiel de conflits
- Questionnaire

Buts :

1. Comprendre la définition des droits contradictoires de la CODP
2. Comprendre la différence entre les droits de la personne, les autres droits reconnus par la loi, les intérêts et valeurs, et comment ces définitions peuvent nous aider à analyser les questions de droits contradictoires
3. Se familiariser avec les motifs et domaines sociaux auxquels s'applique le *Code des droits de la personne* de l'Ontario
4. Comprendre comment réduire le potentiel de conflits relatifs à des droits contradictoires

Module 3 : Exemples de situations de droits contradictoires

Table des matières :

- Introduction
- Exemples de situations de droits contradictoires, y compris des affaires ayant récemment fait les manchettes
- Questionnaire

Buts :

1. Comprendre qu'il y a différents types de situations de droits contradictoires
2. Au moyen des exemples et questions de discussion, se familiariser avec différents types de situations de droits contradictoires et la façon de les analyser
3. Songer aux types de situations de droits contradictoires dans lesquels on pourrait être soi-même impliqué, dans son milieu de travail, au moment d'obtenir des services ou autre
4. Faire la distinction entre ce qui constitue et ne constitue pas une situation de droits contradictoires (par exemple des situations d'obligation d'accommodement des besoins)

Module 4 : Principes juridiques clés

Table des matières :

- On présente une situation à l'apprenant(e), puis lui explique chacun des principes juridiques clés. L'apprenant(e) applique ensuite les principes juridiques à la situation. À la fin du module, on révèle à l'apprenant(e) comment la situation a été résolue en réalité, ce qui l'encourage à réfléchir à sa propre analyse de la question.

Buts :

1. Se familiariser avec les principes juridiques clés qui s'appliquent aux situations de droits contradictoires
2. Appliquer les principes juridiques clés dans le but d'analyser une situation de droits contradictoires possibles

Module 5 : Cadre de résolution des questions de droits contradictoires au sein des organisations

Table des matières :

- Examen étape par étape du cadre à l'aide d'une situation de droits contradictoires. On invite l'apprenant(e) à réfléchir à la situation et à présenter des solutions possibles à différentes étapes du module.

Buts :

1. Comprendre le processus complet et le processus de résolution rapide des questions de droits contradictoires, et quand utiliser l'un ou l'autre
2. Se familiariser avec les modèles de règlement extrajudiciaire des questions de droits contradictoires
3. Comprendre chaque étape du cadre de résolution des questions de droits contradictoires au sein des organisations
4. Apprendre à appliquer le cadre de résolution des questions de droits contradictoires en milieu organisationnel

Réduction du potentiel de conflits

Quelles mesures les organisations peuvent-elles prendre pour réduire les risques de conflits relatifs à des droits de la personne et de situations de droits contradictoires?

- Se familiariser avec le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et ses obligations aux termes du *Code*
- Prendre des mesures pour éduquer et former le personnel approprié à propos des situations de droits de la personne contradictoires et de la *Politique sur les droits de la personne contradictoires* de la Commission ontarienne des droits de la personne

Les organisations qui posséderont ces connaissances pourront agir rapidement et de façon responsable quand surviendront des questions de droits contradictoires.

Élaborer ensuite une politique sur les droits contradictoires. Cette politique devrait :

- établir un processus de résolution des situations de droits contradictoires
- informer toutes les parties de leurs droits, rôles et responsabilités
- faire en sorte que l'organisation s'engage à résoudre les questions de droits contradictoires rapidement et de façon efficace

Le fait de prendre ces mesures proactives pour résoudre les questions de droits de la personne contradictoires peut aider à protéger les organisations de toute responsabilité légale en cas de requête relative à des droits de la personne.

Pour obtenir une suggestion de contenu de politique interne de résolution des droits de la personne contradictoires, consulter la [suggestion de contenu de politique relative aux droits contradictoires tirée de la *Politique sur les droits de la personne contradictoires* de la CODP.](#)

Module 3 : Exemple 1

Droit protégé par le Code c. droit protégé par le Code : Droits contradictoires au travail

Cet exemple porte sur deux droits de la personne protégés par le Code au motif du handicap.



Mira travaille dans un bureau en compagnie de 25 autres personnes. Elle a reçu un diagnostic d'hypersensibilité chimique. Les parfums et crèmes parfumées lui donnent des migraines, de la nausée et des étourdissements.

Son gérant est au courant de son affection et a tenté de veiller à ce que ses collègues de travail ne portent pas de parfums ou de produits parfumés au travail.



Ramon, un des collègues de travail de Mira, a récemment reçu un diagnostic d'affection cutanée grave. Il doit utiliser une crème médicamenteuse plusieurs fois par jour pour traiter son problème. La crème est parfumée et fait réagir Mira.

Mira a dit à Ramon et à leur gérant que la crème de Ramon lui donnait des migraines, de la nausée et des étourdissements lorsqu'elle était au travail.

Ramon a dit à son gérant qu'il comprenait la situation de Mira, mais que sa propre situation s'aggraverait s'il n'utilisait pas la crème et qu'il aurait de la difficulté à travailler.

Il s'agit ici d'une situation de droits contradictoires étant donné que Mira et Ramon ont tous les deux le droit, aux termes du *Code*, de bénéficier d'un accommodement de leur handicap.

Nous parlerons davantage de la façon de résoudre les situations de droits contradictoires au Module 5 du présent cours. Les situations de droits contradictoires ne sont pas toutes difficiles à résoudre. D'ailleurs, il est possible d'en résoudre bon nombre en discutant. Dans le présent cas par exemple, une conversation avec le gérant permettrait peut-être de déterminer que le seul fait d'installer les postes de travail de Mira et de Ramon aux deux extrémités du bureau pourrait régler le problème.

Ramon pourrait aussi voir s'il existe une version non parfumée de la crème médicamenteuse prescrite ou une crème de rechange qui pourrait tout aussi bien fonctionner. Un des deux employés pourrait aussi travailler de son domicile jusqu'à ce que l'affection de Ramon se résorbe.

Matière à réflexion :

1. Dans le présent cas, croyez-vous qu'un droit est plus important que l'autre? Pourquoi?
2. Quelle est, selon vous, la meilleure façon de résoudre cette situation de droits contradictoires?
3. Sur qui votre solution aura-t-elle une incidence?

Module 3 : Exemple 2

Droit protégé par le Code c. droit protégé par le Code : Alarme incendie visuelle et épilepsie



Jan, un concierge d'immeuble, met à niveau le système d'alarme incendie de l'immeuble. Il installe des alarmes sonores. Il compte aussi installer des alarmes visuelles pour tenir compte des besoins d'une résidente sourde. Le déclenchement du système actionnerait une lampe stroboscopique qui alerterait les personnes malentendantes.

À la rencontre suivante du comité de l'immeuble, Jan présente son projet au comité. Une résidente de l'immeuble, Kelda, est sourde et apprécie qu'on tienne compte de ses besoins.

Mais la solution de Jan préoccupe John, lui aussi résident de l'immeuble. John souffre d'épilepsie, que la lampe stroboscopique du système d'alarme incendie pourrait déclencher.

Il s'agit ici d'une situation de droits contradictoires étant donné que Kelda et John ont tous les deux le droit, aux termes du Code, de bénéficier d'un accommodement de leur handicap.

Matière à réflexion :

- Pensez-vous qu'il soit possible de tenir compte à la fois des besoins de Kelda et de John?
- Quelle autre information permettrait de répondre à cette question?

Module 3 : Exemple 3

Droit protégé par le Code c. droit protégé par le Code : Barbier musulman et refus d'offrir des services à une femme

Lisez l'extrait suivant d'un article de journal sur une situation de droits contradictoires. Il s'agit d'un exemple de situation opposant deux motifs prévus au Code, la croyance et le sexe.

Lorsque vous avez terminé, répondez aux questions au bas de la page.

Vous pouvez aussi visionner ce reportage (en anglais) de CTV sur l'affaire :

www.ctvnews.ca/video?clipId=807680&binId=1.810401&playlistPageNum=1

Extrait de :

Un barbier de Toronto refuse de couper les cheveux d'une femme pour des motifs religieux

TORONTO NEWS/ Une lesbienne à qui on a refusé de faire une coupe de cheveux pour homme dépose une plainte auprès de la CODP *Andrea Houston / Xtra! / 3 novembre 2012*

Tout ce qu'elle voulait, c'était une coupe de cheveux.

Mais lorsque Faith McGregor a franchi la porte du salon de barbier Terminal, situé à l'intersection des rues Bay et Dundas, elle a été étonnée d'apprendre du propriétaire qu'aucun barbier du salon ne couperait les cheveux d'une femme parce que cela était contraire à leurs convictions religieuses.

Depuis, Faith McGregor a déposé une plainte à propos de l'incident du mois de juin auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP).

D'expliquer la plaignante, le salon n'était pas occupé ce jour-là et deux barbiers se tenaient à l'arrière : « J'ai demandé 'faites-vous la coupe « business » pour homme?' C'est une coupe assez simple. Ils m'ont répondu qu'ils la faisaient. »

Après avoir décrit la coupe, le propriétaire du salon, Omar Mahrouk, l'a arrêtée. « Il m'a regardée et m'a dit : 'je ne peux pas faire ça; on ne coupe pas les cheveux des dames ici'. »

Faith McGregor explique avoir été stupéfaite : « Je voulais simplement la même coupe qu'ils feraient à un homme. Rien de plus. »

...

De poursuivre la cliente, Omar Mahrouk lui a répondu « que sa religion ne lui permettait pas » de couper les cheveux d'une femme. Omar Mahrouk et deux autres barbiers ont refusé de lui couper les cheveux, en expliquant que l'Islam leur interdisait de toucher une femme étrangère.

De son côté, Omar Mahrouk admet avoir refusé de fournir des services à Faith McGregor. « Je peux couper les cheveux de ma femme, mais pas ceux d'une femme que je ne connais pas. À mes yeux, il ne s'agit pas de discrimination. Je lui ai expliqué que je n'avais rien contre les femmes. C'est ma religion. Elle ne l'a pas accepté. »

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario indique que les propriétaires d'entreprise ne peuvent pas refuser d'offrir des services au motif du sexe.

« La loi c'est la loi, mais ça, c'est ma religion. Je ne fais pas de discrimination contre qui que ce soit, insiste Omar Mahrouk. Ma religion me l'interdit. »

À première vue, le *Code des droits de la personne* indique que le salon de barbier Terminal semble avoir fait de la discrimination à l'endroit de Faith McGregor au motif de son sexe.

Mais ce n'est pas si simple, affirme Pascale Demers, agente des communications à la CODP. C'est une question de droits contradictoires, c'est-à-dire le droit individuel d'une personne de ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe, opposé au droit d'une autre d'adhérer à des convictions religieuses.

« En règle générale, les services offerts au public devraient être à la disposition de tous et toutes, sans discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la religion ou le handicap, explique Pascale Demers. Chaque partie présentera une défense selon laquelle ses droits l'emportent sur ceux de la partie adverse. »

Selon elle, cette affaire représente un terrain inconnu pour le tribunal. « Nous n'avons pas pu trouver de cas semblable. Il est unique. Il sera examiné dans son contexte, à la lumière des éléments de preuves soumis. Le tribunal rendra une décision fondée sur les faits lui ayant été présentés. »

Aucun droit n'est absolu, fait remarquer Pascale Demers, et il n'y a pas de hiérarchie entre les droits.

« Nous examinons les affaires au cas par cas, poursuit-elle. Il faut réfléchir aux façons de tenir compte des besoins des deux parties. »

« Bien sûr, il arrive qu'une ou l'autre des parties soit déboutée, bien qu'elle revendique un droit. »

Matière à réflexion :

1. Croyez-vous qu'on devrait accorder plus d'importance à un droit plutôt qu'à l'autre? Pourquoi?
2. Quelle est, selon vous, la meilleure façon de résoudre cette situation de droits contradictoires?
3. Sur qui votre solution aura-t-elle une incidence?
4. Votre solution pourrait-elle avoir une incidence sur d'autres parties faisant face à des situations semblables? (par exemple des personnes habitant en région éloignée, des femmes désirant d'autres types de services, des personnes musulmanes ou pratiquant d'autres religions, des fournisseurs de services)

Module 3 : Exemple 4

Droit protégé par le *Code* c. droit garanti par la *Charte* : Distribution de bibles et offre de conseils religieux au travail

Voici un exemple de conflit entre un droit protégé par le *Code* (croyance) et un droit garanti par la *Charte* (liberté de religion et d'expression).

Un employeur discute souvent de sa religion et de ses points de vue sur des questions liées à la religion avec ses employés. Il les encourage à assister à des services religieux, donne une bible à chacun d'eux à Noël et leur demande s'ils partagent ses points de vue sur une foule de choses. Des employés lui ont clairement indiqué qu'ils n'appréciaient pas ses commentaires et sa conduite au travail et qu'ils prévoyaient déposer une requête aux termes du *Code des droits de la personne*. On pourrait soutenir qu'il s'agit d'une situation de droits contradictoires étant donné que :

- les employés ont le droit de vivre à l'abri de la discrimination et du harcèlement fondés sur la croyance (religion) aux termes du *Code*, ce qui inclut le droit de vivre à l'abri de la religion au travail;
- l'employeur pourrait soutenir que le fait d'appliquer le *Code des droits de la personne* d'une façon qui l'empêche d'exprimer ses convictions religieuses au travail contrevient à son droit à la liberté de religion et d'expression garanti par la *Charte*.



Module 3 : Exemple 5

Droit protégé par le *Code c.* droit reconnu par la *common law* : Hutte temporaire (souccah) sur le balcon de copropriétés

Voici un exemple de conflit entre un droit protégé par le *Code* (croyance) et un droit reconnu par la *common law* (droit à la jouissance paisible de son bien).

Dans cet exemple, une association de copropriétaires demande à une famille juive de retirer une souccah qu'elle a placée sur le balcon de sa copropriété pour célébrer une fête religieuse. Une souccah est habituellement installée pour une période de neuf jours.

La souccah ne respecte pas les règlements de la copropriété et les voisins se plaignent qu'elle les empêche d'avoir la pleine jouissance de leur balcon. Ils allèguent également qu'elle fera baisser la valeur de leur propriété.

La famille juive soutient que malgré les règlements de la copropriété, elle a le droit à des mesures d'adaptation aux termes du *Code* en raison de sa religion (croyance). Les autres copropriétaires font valoir qu'ils ont droit à la jouissance paisible de leur



bien aux termes de la *common law*.

Matière à réflexion :

1. Dans ce cas, croyez-vous qu'on devrait accorder plus d'importance à un droit plutôt qu'à l'autre? Pourquoi?
2. Quelle est la meilleure façon de résoudre cette situation selon vous?
3. Une partie devra-t-elle faire un compromis? Pourquoi?

Cet exemple s'inspire d'un cas réel, *Syndicat Northcrest c. Amselem*. Dans cette affaire, un syndicat de copropriétaires a demandé à une famille juive de retirer une souccah parce qu'elle ne respectait pas les règlements de la copropriété et nuisait à la jouissance par les voisins de leur balcon. La Cour suprême s'est refusée à opposer la liberté de religion au droit à la jouissance paisible et à la libre disposition des biens aux termes de l'article 1 de la *Charte* puisqu'à ses yeux, les incidences sur la famille juive étaient considérables tandis que les incidences sur les copropriétaires étaient jugées « tout au plus minimales ». L'entrave à la liberté de religion n'était donc pas justifiée.

Pour consulter le jugement rendu par la cour dans cette affaire, [cliquer ici](#).

Module 3 : Exemple 6

Droit garanti par la *Charte* c. droit garanti par la *Charte* : Affaire du niqab

Lisez l'extrait suivant d'un article de journal sur une affaire de droits contradictoires récente. Il s'agit d'un exemple de situation opposant des droits garantis par la *Charte* (croyance, sexe) à un autre droit garanti par la *Charte* (droit à un procès équitable).

Vous pouvez aussi visionner un court reportage (en anglais) de Global News sur la situation :

www.globalnews.ca/supreme+court+rules+niqab+may+have+to+be+removed+in+court/6442775890/story.html

CTVNews.ca Staff

Publié le jeudi 20 décembre 2012

Dans une décision partagée, la Cour suprême du Canada a déterminé qu'une femme pouvait porter un voile recouvrant le visage au moment de témoigner devant un tribunal, mais dans certaines circonstances uniquement.

Les juges n'ont pu rendre de décision définitive dans cette cause opposant la liberté de religion au droit d'un prévenu à un procès équitable. Ils ont plutôt rendu une rare décision partagée à quatre contre deux et contre un.

La cause mettait en scène une femme de Toronto, appelée uniquement « N.S. », qui avait accusé son cousin et son oncle de l'avoir agressée sexuellement à répétition sur une période de quatre ans lorsqu'elle était enfant. Elle voulait témoigner contre eux en cour, mais voulait aussi maintenir le droit de porter son voile en témoignant.

N.S. porte un niqab, un voile qui recouvre le visage en ne laissant paraître que les yeux par une fente. Elle dit que sa foi musulmane l'oblige à porter un voile en public et qu'elle ne témoignerait pas à visage découvert.

De leur côté, les deux prévenus soutiennent que la *Charte des droits et libertés* leur permet d'être confrontés à leur accusatrice et d'observer ses expressions du visage. Ils disaient devoir voir son visage pour évaluer son comportement et pouvoir se défendre correctement.

Se prononçant au nom de la majorité, la juge en chef Beverley McLachlin a indiqué que la décision relative au port du voile recouvrant le visage doit être prise au cas par cas et que les juges devront prendre en compte quatre questions avant de décider d'interdire ou non à un témoin de porter le voile en témoignant.

Entre autres, il leur faudrait déterminer si le fait d'autoriser le témoin à porter le niqab pendant son témoignage poserait un risque sérieux pour l'équité du procès. Les juges seraient également tenus de se demander s'il y a un moyen de réaliser à la fois les droits du témoin et les droits des accusés d'être confrontés à leur accusateur, dans le but d'éviter un conflit.

S'il n'y avait pas moyen d'éviter le conflit, la juge McLachlin a affirmé qu'un juge de première instance pourrait être autorisé à obliger un témoin à retirer son voile.

La Cour suprême a indiqué que « lorsque la liberté de l'accusé est en jeu, la déposition du témoin est capitale pour la poursuite et que sa crédibilité est cruciale, le risque d'une erreur judiciaire doit peser lourd dans la balance, ce qui favorise l'enlèvement du niqab ».

Cette décision laisse au juge la possibilité de permettre à des témoins dont la crédibilité n'est pas cruciale dans le contexte de l'affaire de conserver leur voile.

La décision signifie que l'affaire N.S. devra être de nouveau soumise au juge de première instance de l'Ontario qui présidait l'enquête préliminaire et a ordonné à N.S. de retirer son voile.

Mais deux autres membres de la cour, les juges Marshall Rothstein et Louis LeBel, n'étaient pas d'accord avec la position de la juge McLachlin. Selon eux, le principe de la publicité du procès exige qu'on ne porte jamais de niqab à la barre des témoins.

Pour sa part, la juge Rosalie Abella a exprimé une opinion opposée aux deux premières, affirmant que le fait d'obliger une personne appelée à témoigner à enlever son niqab avait des effets beaucoup plus importants que ceux de l'impossibilité, pour l'accusé, de voir tout le visage d'un témoin.

Selon elle, une telle exigence signifierait probablement que des personnes refusent de porter des accusations ou de témoigner contre d'autres personnes ou, si elles sont elles-mêmes accusées, de témoigner pour leur propre défense.

« À moins que le visage de la personne qui témoigne soit directement pertinent à l'instance, notamment lorsque son identité est en cause, cette dernière ne devrait pas être tenue d'enlever son niqab », a écrit la juge Abella.

David Butt, l'avocat qui représentait N.S., a indiqué que sa client était « enchantée de l'équité et de l'équilibre dont avait fait preuve la Cour suprême ».

Module 3 : Exemple 7

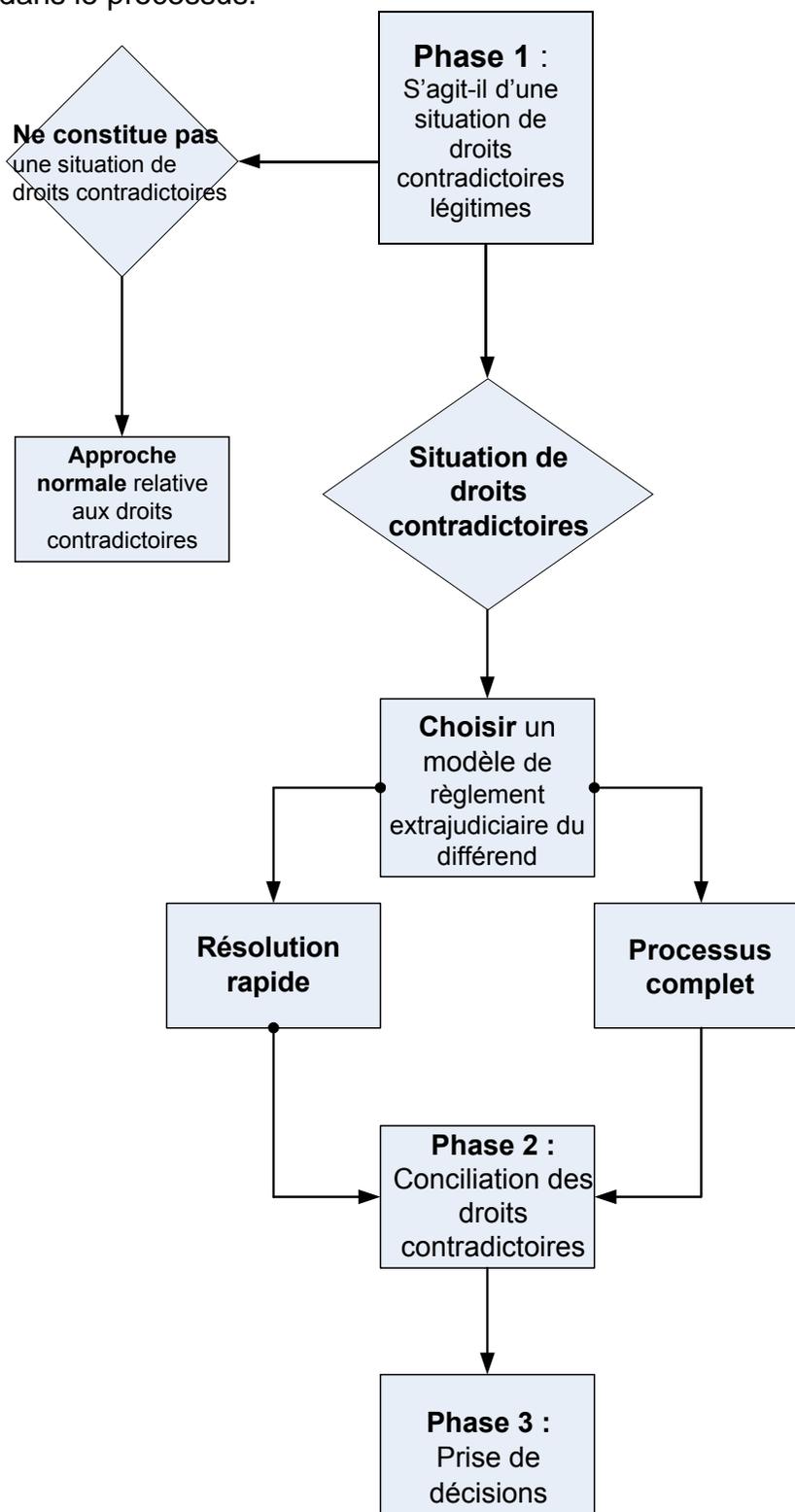
Droit protégé par le Code c. droit protégé par le Code : Commissaire au mariage et couple de même sexe

Un commissaire de mariage civil s'oppose au fait de devoir célébrer un mariage entre conjoints de même sexe, alléguant que cela porte atteinte à ses convictions religieuses. Selon lui, il a le droit de vivre à l'abri de la discrimination fondée sur la religion dans son milieu de travail aux termes du *Code*. Le couple qui désire obtenir ses services allègue que le refus du commissaire porte atteinte au droit des deux conjoints, aux termes du *Code*, de vivre à l'abri de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière de services.



Tableau récapitulatif de la conciliation des droits contradictoires

Voici une version simplifiée du *Tableau récapitulatif de la conciliation des droits contradictoires* inclus à la politique. Elle vous donnera une idée générale des grandes phases de la conciliation des droits contradictoires. N'hésitez pas à l'imprimer et à le conserver à portée de main tout au long du cours afin de voir comment l'information nouvelle s'inscrit dans le processus.



Processus de résolution des situations de droits contradictoires

Première phase : Reconnaître les droits contradictoires

Étape 1 : Sur quoi portent les revendications?

Étape 2 : Les revendications concernent-elles des droits légitimes?

- a) Les revendications concernent-elles des personnes ou des groupes, plutôt que des intérêts opérationnels?
- b) Au moins une des revendications concerne-t-elle un droit de la personne?
- c) Les protections consenties au droit s'étendent-elles à la présente situation?

Étape 3 : La situation constitue-t-elle davantage qu'une atteinte minimale aux droits?

Deuxième phase : Concilier les droits contradictoires

Étape 4 : Existe-t-il une solution assurant la jouissance de chacun des droits? Étape 5 : S'il en n'existe pas, y a-t-il une solution de remplacement?

Troisième phase : Prendre des décisions