

Ontario Commission
Human Rights ontarienne des
Commission droits de la personne



**L'ENSEIGNEMENT DES
DROITS DE LA PERSONNE
EN ONTARIO**

**Document pédagogique
destiné aux écoles de l'Ontario**

© Commission ontarienne des droits de la personne, 2001

Le gouvernement de l'Ontario détient le droit d'auteur sur les données qui figurent dans ce document conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*. Toute reproduction ou distribution de ces données à des fins commerciales sans l'autorisation écrite préalable de l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario est interdite.

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

AUTORISATION

Pour obtenir l'autorisation de reproduire tout ou partie des données qui figurent dans ce document à des fins commerciales, veuillez communiquer avec :

Unité des droits d'auteur
Publications Ontario
Tél. : 416 326-2678
Ligne sans frais : 1 800 668-9938
Télec. : 416 326-4648
Courriel : copyright@gov.on.ca

AVIS

Le texte du *Code des droits de la personne* reproduit dans ce document ne vise qu'à faciliter la consultation de cette loi. Le texte faisant autorité se trouve dans les volumes officiels.

ISBN: 0-7794-2312-7 (2001)

PRÉFACE	5
QUELQUES MOTS AU SUJET DE CE DOCUMENT	
Introduction.....	7
Objectif	7
Les résultats escomptés	7
Le niveau de langue	8
L'étude de cas réels	8
Les pages de référence du personnel enseignant et les feuilles de travail des élèves	8
Les activités suggérées pour la classe.....	8
Remerciements	9
LA DOCUMENTATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT	
Quel est le but du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario? (Le préambule).....	13
Activité n° 1 : Pour mieux comprendre la notion de discrimination	14
Activité n° 2 : Le questionnaire sur les droits de la personne	15
Activité n° 3 : La portée du <i>Code de droits de la personne</i>	15
Activité n° 4 : Les différentes formes de discrimination : préparation	16
Activité n° 5 : Les différentes formes de discrimination :	
l'emploi des fiches de données	16
Activité n° 6 : Les réponses au questionnaire	17
Activité n° 7 : L'analyse des études de cas	21
Explications relatives aux études de cas	23
Étude de cas A : Mireille	23
Étude de cas B : Paramvir	24
Étude de cas C : Daniel	25
Étude de cas D : Tammy.....	26
Étude de cas E : Karen	27
Étude de cas F : Rita.....	28
Étude de cas G : Cécile	29
Étude de cas H : Joëlle	30
Étude de cas I : Tawney	31
Étude de cas J : Réjeanne	32
Étude de cas K : Alia et Ahmed	33
Étude de cas L : Raymond	34
Autres idées d'enrichissement du programme scolaire.....	36
Initiatives scolaires liées aux droits de la personne	39
Renvois relatifs aux études de cas	41
Ressources documentaires sur les droits de la personne	42
Autres sources de renseignements	43
Publications de la Commission ontarienne des droits de la personne.....	45
Évaluation par le personnel enseignant	47
Tenez-vous au courant	49

LES PAGES DE RÉFÉRENCE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Glossaire	52
Fiche de contexte n° 1 : Le préambule du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario	56
Fiche de contexte n° 2 : Les droits de la personne dans leur contexte historique	57
Fiche de contexte n° 3 : La législation sur les droits de la personne au Canada	59
Fiche de contexte n° 4 : Les droits de la personne en Ontario	62
Fiche de contexte n° 5 : La commission d'enquête	67
Fiche de contexte n° 6 : Qu'entend-on par égalité?.....	68
Fiche de contexte n° 7 : Comprendre la discrimination dans un contexte social	70

LES FEUILLES DE TRAVAIL DES ÉLÈVES

Questionnaire sur les droits de la personne	75
Fiche de données n° 1 : Les domaines d'application du <i>Code</i>	77
Fiche de données n° 2 : Le harcèlement	79
Fiche de données n° 3 : Le harcèlement sexuel	80
Fiche de données n° 4 : L'atmosphère empoisonnée	81
Fiche de données n° 5 : La discrimination indirecte.....	82
Fiche de données n° 6 : La discrimination systémique	83
Étude de cas A : Mireille	84
Étude de cas B : Paramvir.....	85
Étude de cas C : Daniel.....	86
Étude de cas D : Tammy	87
Étude de cas E : Karen.....	88
Étude de cas F : Rita	89
Étude de cas G : Cécile.....	90
Étude de cas H : Joëlle.....	91
Étude de cas I : Tawney	93
Étude de cas J : Réjeanne	94
Étude de cas K : Alia et Ahmed.....	95
Étude de cas L : Raymond.....	96

PRÉFACE

Il me fait plaisir de vous présenter la toute nouvelle version de la trousse éducative de la Commission ontarienne des droits de la personne intitulée *L'enseignement des droits de la personne en Ontario*.

Cet outil pédagogique est un élément clé des activités de la Commission dans le secteur de l'éducation. Lancée en 1995, la trousse porte essentiellement sur le *Code des droits de la personne* et les procédures relatives aux plaintes. Depuis son lancement, ce guide pratique n'a cessé d'être en demande dans le milieu de l'éducation. Cette popularité, qui ne se dément pas, ne fait que renforcer ma conviction profonde d'ancien enseignant que la salle de cours constitue un environnement idéal pour inculquer aux jeunes les précieuses notions d'égalité, de justice et d'équité.

Il est tout aussi important pour les enseignants comme pour les administrateurs scolaires de renforcer ces principes et ces concepts en prêchant par l'exemple. C'est pour cette raison que la Commission a mis à jour sa trousse éducative pour y inclure les tout derniers ajouts en matière de jurisprudence et de politique et un plus grand nombre d'études de cas, comme nous l'ont demandé les enseignants.

Dans cette nouvelle trousse, vous trouverez de l'information sur la nouvelle Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'adaptation et sur l'ajout du « partenariat avec une personne de même sexe » aux motifs interdits de discrimination au sens du *Code*. Vous trouverez plus d'information sur les sujets abordés dans cette trousse sur le site Web de la Commission (www.ohrc.on.ca), dont nous nous servons pour mettre à jour nos publications.

De toute évidence, l'avenir de toute société repose entre les mains de sa jeunesse. En s'y prenant plus tôt pour enseigner aux jeunes l'importance de se comporter en bon citoyen en adoptant un comportement de respect mutuel et en valorisant la diversité de notre province, je crois fermement que nous réussirons à créer ce climat de compréhension décrit dans le préambule du *Code*, qu'on souhaite respectueux de la dignité, de la valeur et des droits de chacun des citoyens.



Keith C. Norton, c. r., B.A., LL.B
Le commissaire en chef

PRÉFACE DE LA PREMIÈRE ÉDITION

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario vise un seul but : créer un climat de compréhension qui conduise au respect universel de la dignité, de la valeur et des droits de toutes les personnes.

Le *Code des droits de la personne* de la province traduit l'engagement de celle-ci à protéger les droits des Ontariens et des Ontariennes et à leur permettre d'avoir accès à toutes les possibilités qu'offre la vie dans notre société, sans discrimination. Toutefois, les lois à elles seules ne peuvent pas garantir l'harmonie entre différents groupes de personnes ni la venue d'un climat de compréhension et de respect mutuel. La réalisation de ces objectifs nécessite une attention de tous les instants et des encouragements constants par l'action combinée d'une loi puissante, de programmes communautaires actifs et surtout, d'efforts répétés en matière d'éducation.

Nos établissements d'enseignement sont nos alliés indispensables dans la lutte contre les préjugés et la discrimination au sein de notre société, parce que les attitudes et les valeurs auxquelles les jeunes sont exposés durant leur scolarité jouent sur leur future conduite, mais aussi et surtout parce qu'une personne a beau avoir des droits implicites, elle ne peut exercer ces droits à condition de savoir en quoi ils consistent.

Les salles de classe et les cours d'école sont un excellent bouillon de culture dans lequel les jeunes peuvent apprendre à reconnaître et à respecter les droits des autres, que ce soit dans le cadre des cours qui leur sont donnés ou de leurs interactions avec leurs camarades. Pourtant, faute d'être sensibilisés aux droits de la personne, les jeunes peuvent tout aussi facilement apprendre à manquer de respect aux autres et à dénigrer la différence et la diversité de leurs camarades.

Vivant dans un pays qui reflète de mieux en mieux toutes les facettes du grand village qu'est devenu le globe et dont la prospérité dépend de l'harmonie et de l'unité de sa mosaïque, aucun jeune Canadien et aucune jeune Canadienne ne devrait quitter l'école sans avoir étudié à fond les notions et les principes des droits de la personne et participé à un sérieux débat sur leur application pratique.

C'est pourquoi j'ai le grand plaisir de présenter ce document aux enseignants et aux enseignantes de l'Ontario et à leurs élèves, en espérant qu'ils l'apprécieront et qu'ils seront comme nous convaincus de l'extrême importance des renseignements qu'il contient.



Rosemary Brown, P.C.
Commissaire en chef
Commission ontarienne des droits de la personne

INTRODUCTION

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) compte parmi les plus importants textes de loi régissant notre vie, ici en Ontario. La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a créé le présent document, afin de vous aider à discuter avec vos élèves des droits et des responsabilités que le *Code* nous donne à tous et à toutes. Ce document explique, d'une part, comment faire valoir les droits de la personne et, d'autre part, à qui il incombe de protéger les droits des uns et des autres.

La législation relative aux droits de la personne traite des différentes formes de discrimination que l'on rencontre dans plusieurs domaines de la vie en société. La discrimination vient du fait que certaines personnes agissent en fonction de préjugés ou de stéréotypes et, intentionnellement ou non, abusent de leurs pouvoirs. Le *Code des droits de la personne* prévoit, d'une part, un mécanisme juridique visant à empêcher ou à arrêter la discrimination et, d'autre part, des recours pour les personnes qui sont victimes de celle-ci. Le présent document contient des renseignements et propose des activités susceptibles d'aider les élèves à faire la différence entre des comportements acceptables et des comportements contraires à la loi.

OBJECTIF

L'objectif de ce document pédagogique est de familiariser les élèves avec les dispositions du *Code des droits de la personne* et avec le rôle de la Commission ontarienne des droits de la personne. Il explique les motifs de discrimination contre lesquels les Ontariennes et les Ontariens sont protégés et les domaines de la vie en société dans lesquels le *Code* interdit tout comportement discriminatoire. Vous trouverez aux pages suivantes une série d'activités qui peuvent vous aider à enseigner ces notions. Même si la conception de ce document suppose que les activités seront faites dans l'ordre dans lequel elles sont présentées, vous pouvez très bien sélectionner des exercices individuels en fonction des besoins de votre classe.

L'enseignement des droits de la personne en Ontario s'adresse principalement au personnel enseignant qui donne des cours de droit ou qui participe à des programmes d'éducation coopérative dans les écoles secondaires. Ce document peut également trouver des applications dans d'autres cours du secondaire avec très peu de modifications, voire aucune, en autant que les enseignants de 8^e et de 9^e années fassent attention à n'utiliser que les parties du document à la portée de leurs élèves. Ce document pourrait même s'avérer utile pour les personnes qui donnent des cours de « français langue seconde ».

LES RÉSULTATS ESCOMPTÉS

Les élèves qui auront effectué les activités proposées dans ce document sauront :

- quelle est la portée du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et quel rôle joue la Commission ontarienne des droits de la personne;
- quels sont les motifs de discrimination et les domaines de la vie sociale visés par le *Code*;
- reconnaître ce qui constitue une forme de discrimination;

- expliquer comment le *Code* met les personnes et les groupes de personnes à l'abri de la discrimination et du harcèlement;
- quels sont leurs droits et leurs responsabilités aux termes de la loi, comment faire valoir ces droits et comment venir en aide à d'autres personnes qui font l'objet d'une discrimination ou qui subissent un harcèlement.

LE NIVEAU DE LANGUE

Le niveau de langue de ce document est adapté aux élèves des écoles secondaires. Les mots ou les expressions élémentaires pour bien comprendre et interpréter le *Code des droits de la personne* de l'Ontario sont expliqués dans des encadrés sur les fiches de données (Feuilles de travail des élèves) et dans le glossaire (pages de référence du personnel enseignant, pages 52 à 71).

L'ÉTUDE DE CAS RÉELS

La plupart des situations décrites dans ce document sont inspirées de plaintes réelles portées devant des commissions d'enquête provinciales ou les tribunaux, quelquefois les deux. Pour savoir où trouver d'autres renseignements sur les cas utilisés à titre d'exemple, veuillez vous reporter à la rubrique « Renvois relatifs aux études de cas » à la page 41.

LES PAGES DE RÉFÉRENCE DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET LES FEUILLES DE TRAVAIL DES ÉLÈVES

Toutes les feuilles pour distribution aux élèves sont regroupées à la fin de ce document, dans la partie intitulée « Feuilles de travail des élèves ». Elles comportent un questionnaire sur les droits de la personne, cinq fiches de données et douze études de cas. Vous trouverez tout au long de ce document des indications sur la manière d'utiliser ces feuilles. Par ailleurs, dans la partie intitulée « Pages de référence du personnel enseignant », vous trouverez, en plus d'un glossaire, sept « Fiches de contexte » qui vous aideront aussi avec les exercices. Il vous est vivement conseillé de lire ces fiches avant d'entamer l'enseignement et peut-être même de les distribuer aux élèves. Vous pouvez faire autant de photocopies que vous voulez des pages dont vous avez besoin pour votre classe.

LES ACTIVITÉS SUGGÉRÉES EN CLASSE

La première partie (Documentation du personnel enseignant) contient des explications concernant chaque sujet abordé et des indications sur la manière dont vous pourriez l'incorporer à votre enseignement. Aucune durée n'est imposée pour l'exécution des différentes activités. Vous devrez vous-même déterminer du mieux possible combien de temps réserver aux différents éléments de la documentation. Il vous est toutefois conseillé de consacrer **AU MOINS** quatre ou cinq heures aux activités que vous aurez sélectionnées.

REMERCIEMENTS

La Commission ontarienne des droits de la personne tient à remercier les nombreuses personnes qui ont si généreusement contribué leur expérience et leurs connaissances à l'élaboration de la première édition de ce document.

Notre reconnaissance s'adresse en particulier au comité consultatif dont l'apport a été inestimable. Ce comité était formé de personnes représentant les enseignantes et les enseignants, le ministère de l'Éducation et de la Formation, de même que la Commission ontarienne des droits de la personne, à savoir :

Denese Belchetz et Paul Raymond, ministère de l'Éducation et de la Formation
(région du Centre)

John Gamble, Galt Collegiate Institute and Vocational School

Michael Liepner, Thornlea Secondary School, conseil de l'éducation de la région de York

Marcia Smellie, conseil de l'éducation du comté de Waterloo

Kie Delgaty, chef, région de l'Est, Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)

Barbara Justason, coordonnatrice de la formation et de l'éducation, CODP

Robert Seales, chef intérimaire, région de Toronto Est, CODP

Ted Shaw, agent d'éducation, CODP

Alan Shefman, directeur, Communications et Éducation, CODP

Gary Speranzini, agent des droits de la personne, CODP

Valerie Dugale et Wayne Fairhead, consultants chez Precedent Resource Group, ont conçu la plupart des exercices et rédigé les premières ébauches du document, sous la direction et avec l'assistance du comité consultatif.

Quantité de personnes se sont penchées sur le manuscrit, afin de s'assurer qu'il constituerait un outil éducatif valable et de vérifier l'exactitude des données qui y sont présentées. D'autres ont trouvé le moyen de mettre ce document à l'essai, en plein milieu de l'année scolaire, alors que leur emploi du temps était déjà très chargé, avant de nous faire des observations fort utiles. La publication de ce document n'aurait pas été possible sans leur aide et nous tenons ici à leur exprimer notre plus profonde gratitude.

NOTES

**L'ENSEIGNEMENT DES
DROITS DE LA PERSONNE**

EN ONTARIO

**La documentation
du personnel enseignant**

QUEL EST LE BUT DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO? (LE PRÉAMBULE)

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario a été promulgué afin de rassembler dans un seul texte de loi l'ensemble des protections des droits assurés à chaque personne.

L'intention (ou l'esprit) du *Code* est énoncée à la première partie de celui-ci dans plusieurs paragraphes intitulés « Préambule ». Ce préambule explique ce que cette loi cherche à accomplir. Il aide à comprendre ce que l'on entend par « égalité ». Le préambule est souvent consulté en cas de doute sur la manière d'interpréter un article du *Code*. Il précise en effet les principes fondamentaux à la base de cet important texte de loi. Si vous pensez que cela pourrait être utile pour votre cours, n'hésitez pas à photocopier la « Fiche de contexte n° 1 : Le préambule du *Code des droits de la personne* de l'Ontario » que vous trouverez à la page 56 et à la distribuer à vos élèves ou à l'afficher bien en vue dans la classe.

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

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

Bien que les principes énoncés dans le préambule restent toujours valables, leur interprétation n'a cessé d'évoluer au même rythme que notre politique sociale. Parmi les changements intervenus, on peut citer l'inclusion en 1981 du harcèlement sexuel parmi les actes constituant une violation du *Code* et l'ajout, dans les années 1980, de l'orientation sexuelle et du handicap aux motifs illicites de discrimination.

Le but des lois relatives aux droits de la personne est de remédier aux problèmes que rencontrent les personnes ou groupes de personnes dont les droits à l'égalité ne sont pas respectés et de prévenir toute discrimination ultérieure à leur égard. Elles ne cherchent pas à punir la personne ou l'entreprise responsable de la discrimination.

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

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

ACTIVITÉ N° 1 : POUR MIEUX COMPRENDRE LA NOTION DE DISCRIMINATION

Cette activité permettra aux élèves de mieux comprendre la notion de discrimination et de se faire une idée de sa complexité.

Demandez aux élèves de former de petits groupes. Dites-leur que la classe va essayer de définir la notion de discrimination et que vous voulez que chaque groupe commence par trouver sa propre définition. (Les élèves ne doivent pas encore avoir pris connaissance de la définition qui figure au glossaire.) Rappelez-leur de réfléchir aux points abordés dans le préambule du *Code*. Demandez-leur aussi de réfléchir aux questions suivantes : Qu'est-ce qu'un stéréotype et un préjugé? Quelles différences y a-t-il entre ces notions et la notion de discrimination? Qu'est-ce qu'on entend par « équité » ou « impartialité »? Quels effets la discrimination a-t-elle sur une personne?

Dites aux élèves de noter leurs idées sur du papier géant, puis demandez à chaque groupe de présenter sa définition aux autres élèves. Lorsque tous les groupes auront présenté leur définition, sélectionnez les idées communes à plusieurs d'entre eux, afin de les utiliser pour arriver à une définition qui fait l'unanimité. Comparez cette définition à celle qui figure au glossaire (page 52).

Présentez ou soulignez la notion que le fait de traiter toutes les personnes de la même façon peut aussi engendrer une forme de « discrimination » et que nous devons parfois traiter certaines personnes de façon spéciale pour aboutir à des résultats identiques. Pour plus de précisions à ce sujet, reportez-vous aux définitions données pour « traitement égal » (page 55) et « effet défavorable » (page 53), ainsi qu'à la « Fiche de contexte n° 6 : Qu'entend-on par égalité? » (pages 68-69).

Ensuite, demandez aux élèves de faire du remue-méninges pour dresser une liste de réponses à la question « Qui fait l'objet de discrimination? ». Cela peut se faire en un seul grand groupe (animé soit par vous-même, soit par une ou un élève) ou en plusieurs petits groupes. Veillez à bien noter toutes les réponses. Une fois que toutes les réponses figurent sur la liste, demandez aux élèves de les classer par catégories : une catégorie appelée « les minorités raciales » pourrait par exemple regrouper « les personnes jamaïcaines », « les personnes noires » et « les personnes du Sud-Est asiatique » et une autre appelée « orientation sexuelle » pourrait regrouper « les lesbiennes », « les personnes bisexuelles » et « les gais ». Affichez ces listes et la définition de discrimination sur laquelle l'ensemble de la classe s'est entendu à un endroit où tout le monde peut bien les voir.

Enfin, invitez les élèves à discuter dans leurs groupes respectifs d'exemples précis du genre de discrimination dont certaines personnes peuvent être victimes. Encore une fois, demandez-leur de noter leurs idées sur du papier géant, puis comparez ces idées avec celles des autres élèves. Dressez une liste d'idées pour toute la classe en reprenant des exemples évoqués par chaque groupe.

Résumez cette activité avant de passer à un autre sujet.

ACTIVITÉ N° 2 : LE QUESTIONNAIRE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Distribuez à vos élèves le questionnaire qui se trouve parmi les feuilles de travail des élèves, aux pages 75-76. Expliquez-leur que le questionnaire porte sur une série de situations dans lesquelles il y a peut-être eu violation du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Demandez-leur de répondre au questionnaire individuellement ou en groupes de deux ou trois.

Les élèves voudront sans doute discuter de leurs réponses aussitôt le questionnaire rempli. Il est cependant préférable d'attendre et de procéder dans l'ordre suggéré ici. Vos élèves comprendront mieux les notions abordées après avoir fait les activités n° 3, 4 et 5. (Les réponses au questionnaire sont données aux pages 17 à 21.)

ACTIVITÉ N° 3 : LA PORTÉE DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

Dites aux élèves que cette activité va leur apprendre dans quels domaines le *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'applique et quels motifs de discrimination sont interdits par celui-ci. Revenez d'abord sur le préambule (Fiche de contexte n° 1, page 56) et demandez aux élèves de se rappeler que les différentes parties du *Code* dont vous allez parler reflètent son « intention », telle qu'elle est exprimée dans le préambule.

Distribuez des copies de la Fiche de données n° 1 : « Les domaines d'application du *Code* » (Feuilles de travail des élèves, pages 77-78). Les élèves peuvent travailler individuellement ou en petits groupes. Demandez-leur de lire la fiche attentivement et invitez-les à poser des questions pour vous assurer que tout le monde comprend bien les renseignements qui s'y trouvent.

Affichez tout autour de la classe des feuilles de papier géantes sur lesquelles vous aurez inscrit les titres suivants :

- « Domaines de discrimination »
- « Motifs de discrimination illicites (interdits) »
- « Exceptions à l'interdiction des motifs de discrimination »
- « Autres remarques »

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

ACTIVITÉ N°4 : LES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION : PRÉPARATION

Au début de cette activité d'apprentissage coopératif¹, les élèves sont répartis en petits groupes, possiblement les mêmes qu'auparavant, puis ils passent d'un groupe à un autre.

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

Vous pouvez très bien demander à chaque groupe de noter ses idées sur du papier géant et d'en faire part au reste de la classe avant de passer à l'activité suivante.

ACTIVITÉ N°5 : LES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION : L'EMPLOI DES FICHES DE DONNÉES

Dans le cadre de cette activité, les élèves doivent avoir accès à des dictionnaires afin de pouvoir, au besoin, vérifier la signification de certains termes. Donnez à chaque groupe une copie des fiches de données n° 2 à 6 (Feuilles de travail des élèves, pages 79 à 83) qui décrivent les différentes formes de discrimination : la discrimination directe, le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'atmosphère empoisonnée, la discrimination indirecte et la discrimination systémique. Dites-leur que le *Code* contient des dispositions relatives à chacune de ces formes de discrimination.

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

Une fois que les élèves ont formé les nouveaux groupes d'analyse, donnez-leur le temps de lire et de discuter des renseignements qui figurent sur leurs fiches de données respectives. Ils peuvent les lire à voix haute ou à voix basse, suivant leurs facilités de lecture, leur niveau de français langue seconde ou d'autres facteurs déterminant leurs aptitudes d'apprentissage, ou encore en fonction de l'aménagement de la salle.

Demandez à chaque groupe de répondre aux questions suivantes concernant la forme de discrimination décrite sur leur fiche de données :

1. Quels sont les mots clés qu'il faut comprendre pour discuter de cette forme de discrimination?

1. Cette activité est basée sur une stratégie d'apprentissage coopératif conçue pour une utilisation en classe et baptisée en anglais « jigsaw ». Pour plus de renseignements sur ce type d'activité, voir Coelho, E., *Jigsaw Plus*, (Unionville: Pippin, 1991).

2. Pouvez-vous citer des exemples réels de situations dans lesquelles une personne a fait l'objet de cette forme de discrimination?
3. Quel effet cette forme de discrimination a-t-elle ou pourrait-elle avoir sur une personne?
4. A votre avis, que ressent une personne qui fait l'objet de ce genre de discrimination?

N'hésitez pas à ajouter d'autres questions qui pourraient animer la discussion et amener les élèves à réfléchir.

A l'issue d'une discussion approfondie au sein des groupes d'analyse, demandez aux élèves de reformer leurs groupes d'origine. Chaque élève doit alors définir la forme de discrimination qu'elle ou il a analysée et mener un débat sur les situations et les questions qui s'y rapportent. Tout au long de cette activité, votre rôle est de faciliter les discussions au sein des groupes.

ACTIVITÉ N° 6 : LES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE

Si vous avez le temps, demandez aux élèves de répondre une nouvelle fois au « Questionnaire sur les droits de la personne », afin de comparer leurs réponses à ce stade avec celles données la première fois. Discutez de leurs réponses au questionnaire, en donnant au fur et à mesure les renseignements dont les élèves ont besoin pour bien comprendre les notions abordées dans chaque situation. Les pages qui suivent reprennent les différentes situations en plus de détails. Vous pouvez en faire la lecture ou demander aux élèves de les lire.

Assurez-vous que le préambule (Fiche de contexte n° 1, page 56) et les feuilles géantes récapitulant les domaines d'application du *Code* et les motifs illicites de discrimination sont bien affichés là où tous les élèves peuvent les voir.

1. Le gérant d'un magasin a refusé d'embaucher Antoine comme commis, parce qu'il a déjà été condamné plusieurs fois pour conduite dangereuse.

Oui, le gérant a porté atteinte aux droits d'Antoine. En effet, le *Code des droits de la personne* s'applique aussi dans le domaine de l'emploi, et donc de l'embauche, et l'existence d'un casier judiciaire fait partie des motifs illicites de discrimination.

Le *Code* stipule que « toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur [...] l'existence d'un casier judiciaire... ». Autrement dit, un employeur ne peut pas faire de discrimination à l'égard d'une personne reconnue coupable d'une infraction à une loi provinciale ou d'une infraction à une loi fédérale qui a fait l'objet d'un pardon. Bien entendu, chaque situation doit être évaluée selon les circonstances.

Dans l'exemple cité, l'infraction dont Antoine a été reconnu coupable n'a rien à voir avec les tâches qu'il aurait à accomplir pour bien faire son travail. Par contre, si l'emploi consistait, entre autres choses, à conduire un camion de livraison et que cette responsabilité ne pouvait être confiée à aucun autre employé, le gérant pourrait justifier sa décision de ne pas embaucher Antoine auprès de la Commission. Pareillement, si Antoine avait été reconnu coupable de vol, le gérant pourrait sans doute justifier sa décision en disant que son magasin risquait de subir des pertes financières, puisque Antoine serait amené à encaisser de l'argent. Dans un cas

comme dans l'autre, le gérant devrait apporter la preuve que la conduite d'un camion ou l'encaissement d'argent sont des exigences d'emploi établies de bonne foi et que personne d'autre ne pourrait raisonnablement effectuer ces tâches à la place d'Antoine.

2. Les responsables de l'entretien d'une patinoire se moquent sans cesse d'une jeune équipe de joueuses de hockey, ne les laissent pas s'entraîner sur la glace aussi longtemps qu'elles y ont droit et autorisent l'affichage de photos de femmes à moitié nues dans les vestiaires. Naomi et ses amies se sont plaintes au gérant du centre sportif, mais celui-ci n'a rien fait.

Oui, les responsables de la patinoire et le gérant du centre sportif ont porté atteinte aux droits des jeunes filles. Le *Code* s'applique en effet dans le domaine des installations et le sexe fait partie des motifs illicites de discrimination.

Le *Code* stipule que « toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur [...] le sexe... ». De toute évidence, Naomi et ses amies ne bénéficient pas d'un traitement égal, puisqu'on ne leur permet pas de rester sur la glace aussi longtemps qu'elles y ont droit.

Qu'en est-il des moqueries, des photos de pin-ups et des remarques faites par le gérant qu'elles feraient mieux d'abandonner le hockey? L'effet cumulé de ces incidents crée une atmosphère empoisonnée et dégradante qui donne aux femmes un sentiment de malaise et d'insécurité. Ce genre d'atmosphère empoisonnée prive les femmes du droit d'utiliser les installations communautaires sans discrimination.

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

3. Le gérant d'un immeuble a refusé de louer une chambre à Marc, un élève du secondaire qui touche l'aide sociale, sous prétexte qu'il ne veut rien avoir à faire avec des « jeunes profiteurs du système ».

Oui, le gérant d'immeuble a violé les droits de Marc. Le *Code* s'applique aussi dans le domaine du logement, et l'âge et l'état d'assisté social font partie des motifs illicites de discrimination.

Le *Code* stipule que « toute personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement et de contrats de logement, sans discrimination ». Par ailleurs, la discrimination à l'égard d'une personne fondée uniquement sur le fait que celle-ci reçoit l'aide sociale est interdite.

Dans l'exemple cité, le gérant de l'immeuble a basé sa décision sur un avis subjectif. Si Marc avait eu le sentiment d'avoir fait l'objet d'une discrimination, la Commission ontarienne des droits de la personne aurait mené une enquête, même si le gérant n'avait pas fait de remarque au sujet des « profiteurs du système ». L'enquête permet souvent de prouver qu'il y a eu discrimination en tenant compte des observations ou des actions de la personne intimée, autrement dit celle contre qui la plainte est déposée.

- 4. Cassandra et plusieurs de ses amis, de race noire comme elle, ont été priés par le personnel d'un restaurant de quitter les lieux à la suite d'une dispute avec un groupe de jeunes étudiants de race blanche au cours de laquelle les deux groupes se sont lancés de la nourriture à la figure.**

Dans ce cas, la réponse correcte est « peut-être ». Si les étudiants de race blanche ont participé à la dispute autant que les autres, il y a peut-être bien eu atteinte aux droits de Cassandra et de ses amis; tout dépend si les jeunes Blancs ont aussi été priés de partir. Le *Code* stipule que « toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur [...] la race... ». Si le personnel a seulement demandé aux jeunes Noirs de partir, il a traité Cassandra et ses amis différemment des jeunes Blancs. Ce serait un exemple de discrimination directe.

Pourrait-on dire qu'aucun des deux groupes n'a fait l'objet de discrimination si le personnel a demandé à l'un comme à l'autre de quitter les lieux? Si quelqu'un gêne la bonne marche d'un établissement, les personnes dont le travail consiste à offrir ce service peuvent très bien lui demander de partir. Donc, en demandant aux deux groupes de partir, le personnel ne ferait que protéger la bonne marche du restaurant et éviter d'autres dérangements au reste de la clientèle.

Cet exemple semble à première vue très simple, mais pour bien comprendre ce qui s'est passé et savoir quelle mesure prendre, il faut bien analyser la situation. Quelle différence y aurait-il si les jeunes Blancs avaient harcelé Cassandra et ses amis avant que la dispute n'éclate? D'après le *Code*, l'une des responsabilités de toute personne qui fournit un service est de veiller à ce qu'aucune de ses clientes et aucun de ses clients ne fasse l'objet d'une discrimination tant qu'elle ou il se trouve sur les lieux où le service est fourni. Dans ce cas, le personnel aurait très bien pu demander seulement aux jeunes Blancs de s'en aller. (Voir la Fiche de contexte n° 6, page 68, Pages de référence du personnel enseignant.)

- 5. Depuis qu'ils ont lancé une campagne dans leur école pour recueillir de l'argent au profit de la recherche sur le sida, Marianne et Jean subissent différentes formes de harcèlement verbal et écrit par d'autres élèves, aussi bien dans l'école qu'à l'extérieur. La direction de l'école est au courant de ce harcèlement, mais elle n'a rien fait pour y mettre fin.**

Oui, les élèves qui harcèlent Marianne et Jean ont violé les droits que leur garantit le *Code des droits de la personne*. Le personnel enseignant et les membres de la direction ont aussi enfreint le *Code*.

Savons-nous si Marianne est lesbienne et si Jean est gai? Non, nous n'en savons rien.

S'ils ne sont ni l'un ni l'autre, ont-ils fait l'objet d'une discrimination fondée sur un motif illicite? Tout à fait. Quelle que soit l'orientation sexuelle de Marianne et de Jean, les autres élèves ont une attitude discriminatoire à leur égard à cause de ce qu'ils « pensent » de leur orientation sexuelle ou parce que Marianne et Jean s'associent à un groupe protégé par le *Code*; le motif est donc bien l'orientation sexuelle.

Est-ce qu'une enseignante ou un enseignant devrait intervenir? Oui, puisqu'aux termes du *Code*, l'enseignante ou l'enseignant qui est au courant de ce qui se passe et qui ne fait rien contribue à la discrimination.

Les élèves ont fait de la discrimination envers Marianne et Jean à cause de leur participation à une activité scolaire liée au sida, une maladie dont certains pensent, à tort, qu'elle ne touche que les homosexuels. Par ailleurs, les croquis insultants affichés dans la classe créent une atmosphère empoisonnée pour Marianne et Jean. L'école, en tant que fournisseur de service, doit veiller à ce que toutes les personnes qui la fréquentent soient traitées de la même façon, sans discrimination et sans harcèlement.

En admettant que Marianne soit effectivement lesbienne et que Jean soit bien gai, comment pourrait-on expliquer qu'ils aient hésité à se plaindre à la direction de l'école ou à porter plainte à la Commission ontarienne des droits de la personne? Il se pourrait très bien que l'un comme l'autre ait peur d'être obligé d'admettre son orientation sexuelle devant tout le monde. En fait, Marianne et Jean n'ont pas à s'inquiéter, puisque la Commission accepterait leur plainte basée sur le simple fait de leur association avec des lesbiennes et des gais ou de ce que les autres élèves « pensent » au sujet de leur orientation sexuelle.

L'orientation sexuelle fait partie des motifs illicites de discrimination prévus au *Code* depuis 1986. Pourtant, l'orientation sexuelle est le motif de discrimination le moins souvent cité dans les plaintes reçues par la Commission. Compte tenu de l'homophobie d'une partie de la population, quantité de gais, de lesbiennes et de personnes bisexuelles se sentent obligés de cacher leur orientation sexuelle par peur des réactions de rejet et de violence qu'elle pourrait provoquer chez leurs amis, les membres de leur famille, leurs collègues de travail ou d'autres personnes dans leur entourage.

6. La propriétaire d'un cabinet d'optique a refusé d'embaucher Michelle comme réceptionniste à temps partiel, parce qu'elle pense que les clients du cabinet auront trop de mal à comprendre son accent.

Il y a peut-être eu violation du *Code*. Si l'on peut objectivement démontrer que Michelle ne satisfaisait pas à une exigence essentielle de l'emploi, établie de bonne foi, à savoir que la clientèle du cabinet doit la comprendre, elle n'a pas fait l'objet d'une discrimination. Il ne faut toutefois pas oublier que nous avons tous un accent. L'accent de Michelle est-il en effet si fort qu'elle ne peut pas convenablement communiquer avec les autres ou est-ce qu'il s'agit simplement d'un prétexte avancé par la propriétaire du cabinet pour ne pas l'embaucher, à cause de son ascendance, du groupe ethnique auquel elle appartient ou encore à cause de son lieu d'origine? Si Michelle décidait de porter plainte, une enquête serait menée pour déterminer si la décision de la propriétaire était purement subjective ou si elle avait un fondement valable (par exemple les résultats d'un test objectif des capacités de communication de Michelle). Et si la propriétaire se contentait de dire que sa clientèle n'aimerait pas avoir affaire à Michelle à cause de son accent? La préférence de la clientèle n'est pas reconnue par le *Code* comme justification d'un acte discriminatoire.

7. Michel se sert d'un fauteuil roulant. Un jour, il est allé au cinéma et le personnel de la salle lui a dit qu'il devait soit quitter son fauteuil et s'asseoir dans l'un des sièges de la salle, soit regarder le film du seul endroit où il y a de la place pour son fauteuil : à l'avant de la première rangée de sièges.

Oui, la salle de cinéma s'est rendue coupable de discrimination dans le domaine des services fondée sur le handicap de Michel.

Cet exemple est basé sur un cas entendu par la Cour d'appel de la Saskatchewan en 1985, (*Huck v. Canadian Odeon Theatres Ltd.*), dont la décision a établi qu'un traitement égal pour tous ne signifie pas nécessairement le même traitement pour tous. Les responsables du cinéma ont avancé l'argument qu'ils offraient le même service à Michel qu'à tout le monde : un billet d'admission et une place pour voir le film, et qu'ils n'avaient jamais eu l'intention de faire de la discrimination à son égard.

Les avocats de Michel ont toutefois fait remarquer que, contrairement à d'autres personnes, Michel ne pouvait pas s'asseoir dans n'importe quel siège de la salle, vu que son handicap était tel qu'il ne pouvait pas facilement quitter son fauteuil et s'y installer à nouveau. Le choix de places qui lui était proposé, à savoir à l'avant de la première rangée de sièges, était de toute évidence limité et d'une qualité inférieure à celui offert au reste de la clientèle du cinéma. Dans sa décision, le tribunal a déclaré que les actions des responsables du cinéma avaient eu un effet discriminatoire sur Michel, même si ce n'était pas leur intention.

Il existe quantité d'exemples d'actions ou d'« exigences neutres » qui sont discriminatoires sans vouloir l'être. C'est pourquoi les lois visant à protéger les droits de la personne, et notamment le *Code*, mettent l'accent non pas sur l'intention de la personne accusée de discrimination, mais sur la question de savoir si une action produit des résultats identiques pour tout le monde. Depuis la décision rendue dans l'exemple cité, les responsables des cinémas d'un bout à l'autre du Canada ont aménagé des places à différents endroits de leurs salles pour les personnes qui utilisent un fauteuil roulant.

ACTIVITÉ N°7 : L'ANALYSE DES ÉTUDES DE CAS

Nous vous recommandons deux méthodes différentes pour l'analyse des études de cas insérées aux pages 84 à 96 dans la partie intitulée « Feuilles de travail des élèves ». La première consiste à organiser une discussion-forum de chacune des études de cas; la seconde consiste à demander aux élèves de jouer les rôles des différentes personnes qui ont participé ou qui participeraient à une audience de la commission d'enquête pour chacun des cas cités. Il vous est d'ailleurs vivement conseillé d'utiliser tour à tour l'une et l'autre méthode, car les élèves n'en retiendront que mieux les leçons de ces études de cas.

DISCUSSION-FORUM

Divisez la classe en groupes de quatre ou cinq élèves. Donnez une étude de cas différente à chaque groupe en demandant aux élèves d'y réfléchir et d'en parler entre eux. Chaque groupe doit lire attentivement l'étude de cas qui lui est distribuée et essayer de répondre aux questions

qui sont posées à la fin. Dites aux élèves de bien noter les autres questions qui pourraient leur venir à l'esprit et d'y répondre également. Chaque groupe devra choisir une élève ou un élève pour le représenter pendant la discussion-forum.

La discussion-forum permet aux élèves qui représentent les différents groupes de faire part au reste de la classe de leurs questions et de leurs conclusions. Pour cela, disposez des chaises en cercle (une chaise par élève représentant un groupe), plus une chaise pour une personne chargée d'animer la discussion (que ce soit vous ou encore l'une ou l'un des élèves). Prévoyez aussi une chaise supplémentaire, où d'autres élèves pourront prendre place s'ils ont des questions à poser ou s'ils ne sont pas d'accord avec l'un des énoncés de l'élève qui est en train de présenter les résultats d'une étude de cas. Le reste de la classe restera assis en dehors du cercle.

Chaque élève représentant un groupe doit commencer par présenter l'étude de cas confiée à son groupe en expliquant la situation, puis communiquer les réponses de son groupe aux questions posées ou soulevées.

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

A mesure que les élèves présentent les conclusions de leur groupe, apportez-leur des compléments d'information en vous basant sur les « Explications relatives aux études de cas » fournies aux pages 23 à 36.

LE JEU DE RÔLES

Au lieu d'une discussion-forum, vous pouvez aussi imaginer le déroulement de l'audience d'une commission d'enquête pour chaque étude de cas.

Une commission d'enquête est formée d'une ou de plusieurs personnes qui décident du bien-fondé d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne. La commission d'enquête qui décide en dernier lieu qu'une personne ou une entreprise s'est rendue coupable de discrimination peut obliger cette personne ou entreprise à dédommager la personne dont les droits ont été violés pour toute perte qu'elle a subie; elle peut aussi ordonner des changements dans la manière dont l'entreprise est gérée, afin de s'assurer que la discrimination ne se reproduira pas. La décision d'une commission d'enquête est une décision judiciaire et, en tant que telle, elle peut être contestée en appel devant une instance supérieure. Pour plus de renseignements à ce sujet, reportez-vous à la Fiche de contexte n° 5 « La commission d'enquête » à la page 67, dans les Pages de référence du personnel enseignant.

Demandez aux élèves, répartis en groupes de sept ou huit, de choisir l'une des études de cas et de préparer des arguments selon lesquels il y a effectivement eu violation du *Code* et d'autres selon lesquels il n'y en avait pas. Au sein de chaque groupe, les élèves devront décider qui jouera les différents rôles : la personne ou les personnes ayant déposé une plainte (le plaignant/la plaignante/les plaignants), la personne ou les personnes accusées de discrimination (l'intimé/l'intimée/les intimés), l'avocat, l'avocate ou les avocats de la personne ou des personnes accusées, l'avocate, l'avocat ou les avocats de la Commission ontarienne des droits de la

personne qui présenteraient des arguments concernant l'application du *Code*, l'avocat, l'avocate ou les avocats de la personne ou des personnes ayant déposé une plainte, les personnes appelées à témoigner pour l'une et l'autre partie, et enfin la personne qui préside la commission d'enquête, autrement dit qui dirige l'audience.

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

Comparez les conclusions des élèves avec les décisions effectivement rendues qui figurent ci-après dans la partie intitulée « Explications relatives aux études de cas ».

EXPLICATIONS RELATIVES AUX ÉTUDES DE CAS

ÉTUDE DE CAS A : MIREILLE

Ce scénario est basé sur un cas réel soumis à une commission d'enquête, *Noffke v. McClaskin Hot House*.

Ce cas est-il un exemple d'infraction au *Code des droits de la personne* de l'Ontario? Oui, tout à fait. La conduite de l'employeur de Mireille constituait une forme de harcèlement sexuel. Il l'a en effet touchée à plusieurs reprises. Il lui a dit que son épouse ne l'intéressait plus et qu'il avait besoin d'une autre femme. Il a demandé à Mireille de le rejoindre à son appartement et de coucher avec lui.

La conduite de son employeur a vite mis Mireille mal à l'aise, alors pourquoi n'a-t-elle rien dit dès le départ? Il se peut qu'elle était effrayée ou trop timide, qu'elle ne savait pas comment faire pour empêcher cet homme de continuer ou encore qu'elle ne voulait pas perdre son emploi.

Est-ce qu'il était nécessaire que Mireille dise quelque chose pour faire comprendre à son employeur qu'il violait le *Code*? Non. Le *Code* reconnaît que la plupart des incidents de ce genre se produisent parce que les personnes coupables de harcèlement pensent qu'elles ne seront pas punies, et c'était l'avis de l'employeur de Mireille. C'est pourquoi la définition de harcèlement dans le *Code* comprend les mots « ...devrait raisonnablement savoir... ». Il a suffit que Mireille se retire lorsque son employeur l'a touchée pour lui faire comprendre que ses gestes étaient importuns, autrement dit qu'elle n'appréciait pas ce qu'il faisait. Nous pouvons indiquer à quelqu'un d'autre qu'un geste ou une action ne sont pas bienvenus par la façon dont nous réagissons, comme en nous écartant de la personne en question, ou encore en lui disant clairement d'arrêter.

Le fait que Mireille a été renvoyée entre-t-il en ligne de compte pour déterminer s'il y a eu atteinte à ses droits? Oui. L'employeur a violé le *Code* une deuxième fois du fait qu'il l'a renvoyée après qu'elle ait refusé ses avances sexuelles. C'est ce qu'on appelle des « représailles ». Pour quelle autre raison l'aurait-il renvoyée alors qu'elle faisait bien son travail et que l'entreprise traversait la période la plus active de l'année? Il y a violation du *Code* lorsque quelqu'un dans une position d'autorité pénalise une personne qui travaille dans la même entreprise parce qu'elle a rejeté une demande de nature sexuelle.

Dans sa décision, la commission d'enquête a condamné l'employeur à verser 2 750 \$ à Mireille pour souffrance morale et 240 \$ pour perte de salaire. Elle a également ordonné à l'employeur d'afficher une copie du *Code* dans son entreprise et d'informer la Commission de tout licenciement d'une employée intervenant dans les deux années suivant sa décision.

La présence d'une disposition spéciale dans le *Code* relative au harcèlement sexuel témoigne du fait que la plupart des plaintes portent sur un harcèlement de nature sexuelle, commis par une personne dans une position d'autorité.

Le harcèlement sexuel ne concerne pas toujours un homme et une femme. Il peut aussi se produire entre deux hommes ou deux femmes, tout comme il peut arriver qu'une femme harcèle un homme.

ÉTUDE DE CAS B : PARAMVIR

Il s'agit là d'un cas réel, connu sous le nom *Pandori v. Peel Board of Education*.

Est-ce que le *Code* l'emporte sur la *Loi sur l'éducation*? Oui. S'appuyant sur l'article 47 du *Code* qui stipule que celui-ci prévaut sur d'autres lois, la commission d'enquête a conclu que l'éducation était un service aux fins de l'application du *Code*. Un conseil de l'éducation ne peut faire valoir les droits que lui confère la *Loi sur l'éducation* que si l'exercice de ces droits n'est pas contraire au *Code* ou à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

La politique relative aux armes constitue-t-elle une discrimination à l'égard des sikhs khalsa? Oui. A première vue, la politique relative aux armes porte atteinte à leurs droits. Les membres de ce groupe peuvent fréquenter l'école, mais ils ne peuvent pas remplir l'une des exigences fondamentales de leur religion. Or, le fait de demander à une personne de choisir entre la fréquentation d'une école ou l'occupation d'un emploi et sa religion constitue une forme de discrimination. Les associations de sikhs au Canada et de hautes autorités sikhs en Inde ont confirmé l'argument du plaignant, selon lequel le kirpan doit être en fer et doit être porté en tous temps.

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

Voici les principaux éléments sur lesquels la commission d'enquête a basé sa décision :

- il n'existait pas la moindre preuve d'un incident au cours duquel un sikh khalsa avait fait un mauvais usage de son kirpan dans une école canadienne;
- la ressemblance entre le kirpan et une arme est insignifiante, surtout lorsque le kirpan est porté solidement attaché sous un vêtement. S'il est vrai que d'autres personnes pourraient voler un kirpan et s'en servir comme arme, les personnes qui auraient l'intention de commettre un acte de violence pourraient toujours se procurer des objets pouvant servir d'armes dans l'école même, comme des tournevis, des couteaux, des fourchettes ou des bâtons de base-ball.

Dans sa décision, la commission d'enquête a souligné que l'idée de priver les sikhs de leurs droits pour contrôler les actions de personnes autres que des sikhs qui pourraient avoir un caractère violent était inacceptable, compte tenu des autres mesures envisageables pour freiner la violence dans les écoles.

La commission d'enquête a conclu que le conseil de l'éducation n'avait pas prouvé qu'il subirait un préjudice injustifié et lui a ordonné de retirer la disposition concernant le port du kirpan de sa politique relative aux armes. Elle a reconnu aux sikhs khalsa le droit de porter le kirpan dans les écoles.

Soucieuse de trouver un compromis entre les deux parties, la commission d'enquête a toutefois indiqué que les kirpans devraient être d'une longueur raisonnable, portés sous les vêtements et bien attachés, afin qu'il soit difficile de les sortir de leur gaine. Les directrices et directeurs d'école auront par ailleurs le droit d'interdire le port du kirpan à toute personne qui en ferait un mauvais usage.

ÉTUDE DE CAS C : DANIEL

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

Daniel pense qu'il a été renvoyé parce qu'il est noir. Quels autres facteurs devraient être pris en compte dans le cadre d'une enquête portant sur les droits de la personne? Le propriétaire de l'entreprise a promis à Daniel que le chef de quart lui apprendrait à se servir de la machine, mais le chef de quart ne lui a donné que quelques minutes d'explications. Pourquoi? Est-il possible que le chef de quart ne voulait pas travailler avec Daniel? Est-il possible que le propriétaire se doutait de la réaction du chef de quart et que c'est pour cela qu'il a hésité à embaucher Daniel?

Certaines personnes ont entendu le chef de quart dire que les membres de la communauté noire étaient responsables de la nouvelle vague de violence que connaissait la collectivité. Est-ce que Daniel pouvait raisonnablement s'attendre à un traitement égal de la part d'un chef qui a ce genre d'attitude? Le chef de quart a aussi contribué au harcèlement de Daniel par d'autres personnes et à la création d'une atmosphère empoisonnée en échangeant des plaisanteries racistes avec les collègues de Daniel.

Certains des collègues de Daniel agissaient par ailleurs comme s'il n'existait pas, ce qui a aussi pu renforcer le harcèlement. Leur attitude et l'existence d'une atmosphère empoisonnée constituaient une forme de discrimination.

Une enquête a été lancée pour essayer de déterminer si le licenciement de Daniel était, du moins en partie, dû au fait que le chef de quart pratiquait à son égard une discrimination fondée sur la race. Concrètement, cela veut dire que si la commission d'enquête arrive à la conclusion que la discrimination a joué un rôle quelconque dans la décision de l'employeur, celui-ci est coupable d'une infraction au *Code*.

ÉTUDE DE CAS D : TAMMY

Ce cas, appelé *Youth Bowling Council v. McLeod*, a été soumis à une commission d'enquête, puis à la Cour divisionnaire en 1990. La décision de la Cour divisionnaire a par la suite été confirmée par la Cour d'appel de l'Ontario.

Tammy était-elle capable d'exécuter les gestes essentiels du jeu de quilles, et est-ce que ce facteur devait être pris en considération pour déterminer s'il y avait eu violation du *Code*?

La Cour a reconnu que tenir et lancer la boule manuellement constituaient des gestes essentiels au jeu de quilles. Tammy n'était pas capable d'accomplir le geste essentiel qui consiste à lancer la boule sans l'aide d'une rampe.

Est-ce que le Youth Bowling Council était dans l'obligation de tenir compte des besoins de Tammy, qui ne pouvait pas accomplir l'un des gestes essentiels du jeu sans une rampe? « Oui », a dit la commission d'enquête. D'après elle, la règle selon laquelle la boule doit être lancée manuellement a un effet défavorable sur quantité de personnes ayant le même handicap que Tammy ou un autre handicap au niveau de la main ou du bras.

Le *Code* précise qu'une organisation doit tenir compte des besoins d'une personne qui, du fait d'un handicap, ne peut pas satisfaire à certaines exigences essentielles, à moins de pouvoir prouver que cela causerait un préjudice injustifié.

Est-ce que les adaptations nécessaires pour permettre à Tammy de participer à des compétitions causeraient un préjudice injustifié? La Cour a décidé que non, et cela pour plusieurs raisons. Le fait d'autoriser Tammy à utiliser la rampe ne lui donnerait aucun avantage par rapport aux autres joueuses et joueurs, des tests l'avaient prouvé. Le Youth Bowling Council soutenait que l'ensemble des personnes prenant part aux compétitions devaient avoir les mêmes aptitudes, mais il ne dit rien sur d'autres différences, telles que la taille, le poids ou la maturité, qui influent aussi sur la qualité du jeu d'une personne.

La Cour a rejeté l'argument que les adaptations pourraient être permises pour les jeux purement récréatifs, mais interdites pour les compétitions.

Était-ce juste de permettre aux personnes handicapées de participer à des jeux de quilles récréatifs, mais de leur interdire de prendre part aux compétitions, compte tenu surtout du fait que les adaptations nécessaires pour leur permettre de jouer ne leur accordaient aucun avantage sur les autres joueuses et joueurs? Comme l'a signalé la commission d'enquête, tout le monde joue pour gagner, quelles que soient les circonstances, et tout le monde devrait avoir le droit de participer aussi bien à des jeux récréatifs qu'à des compétitions.

Finalement, la Cour a conclu que Tammy avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur son handicap. Elle a ordonné au Youth Bowling Council d'autoriser Tammy à utiliser sa rampe durant les compétitions. Cela équivaut concrètement à permettre à toutes les personnes handicapées qui voudraient jouer aux quilles d'utiliser des accessoires spéciaux, dans la mesure où ces derniers n'exercent aucune action mécanique sur la boule qui aurait pour effet d'accélérer celle-ci.

ÉTUDE DE CAS E : KAREN

Ce scénario est basé sur l'affaire *Youmans v. Lily Cups*. Cette affaire a été réglée à l'amiable avant la fin des audiences de la commission d'enquête qui en avait été saisie. De ce fait, aucune discrimination n'a été confirmée. Pour les besoins de l'enseignement, la discussion qui suit est basée sur la conclusion possible qu'il y avait bien eu discrimination.

Quel est le genre de discrimination dont Karen a fait l'objet? Elle-même affirme avoir fait l'objet de deux formes de discrimination : elle dit premièrement que ses superviseurs l'ont harcelée à cause de son sexe et, ensuite, que son impossibilité d'obtenir une promotion et l'ingérence de son superviseur dans sa vie privée constituaient essentiellement une atteinte à son droit d'être à l'abri de toute discrimination sur son lieu de travail.

Quels autres facteurs pouvons-nous prendre en considération pour déterminer si Karen ou d'autres femmes ont fait l'objet d'une discrimination? L'entreprise appliquait des règles différentes aux hommes et aux femmes dès leur embauche et tout au long de leur emploi. L'écart entre le salaire du « personnel de service » (où seuls des hommes pouvaient travailler dès leur embauche) et le « personnel d'emballage » (où toutes les femmes devaient commencer à travailler) n'était en fait rien d'autre qu'une discrimination en matière de salaire basée sur le sexe (puisque les femmes ne pouvaient pas commencer à travailler parmi le personnel de service).

Est-ce qu'une raison quelconque justifie que les hommes soient embauchés comme employés de service et les femmes, comme préposées à l'emballage? Non, cette distinction entre les deux n'est pas établie de bonne foi.

Les conséquences de ce traitement inégal sont graves pour les femmes qui veulent obtenir de l'avancement dans l'entreprise. Lorsqu'elles obtiennent un meilleur emploi, elles perdent en effet l'ancienneté qu'elles ont accumulée au service d'emballage, ce qui veut dire qu'elles sont désavantagées par rapport aux hommes qui travaillent depuis moins longtemps pour l'entreprise.

Qu'en est-il du test d'aptitudes mécaniques? Certaines études semblent montrer que les femmes n'obtiennent généralement pas d'aussi bons résultats que les hommes à ce genre de test. En fait, on a constaté que bon nombre de tests de ce genre reflètent, dans la façon même dont ils sont conçus, un parti pris contre certains groupes protégés par le *Code*, par exemple les femmes et les membres des minorités raciales.

Pouvait-on dire que le test était une exigence établie de bonne foi pour l'attribution des postes à responsabilités? Non. Le test n'avait pas grand-chose à voir avec les aptitudes requises pour exécuter n'importe lequel des emplois offerts par l'entreprise où Karen travaillait. Il s'agit là d'un exemple d'exigence neutre qui a un effet défavorable sur les femmes et qui constitue donc une forme de discrimination à leur égard, plus exactement une discrimination indirecte (voir la Fiche de données n° 5, Feuilles de travail des élèves, page 82).

Quelle conclusion pouvait-on tirer des statistiques relatives à la répartition des femmes parmi le personnel de l'entreprise? Qu'il y avait beaucoup de femmes en bas de l'échelle hiérarchique et très peu à des postes plus élevés.

Tous ces facteurs semblent indiquer qu'il existait une discrimination systémique à l'égard des femmes. Le traitement inégal, le harcèlement et la discrimination indirecte sont autant de pratiques qui empêchent les femmes d'obtenir de l'avancement dans notre société.

Quelles mesures s'imposaient pour que les femmes reçoivent un traitement égal et des chances égales au sein de cette entreprise? D'abord, l'entreprise a éliminé l'écart de salaire entre les hommes et les femmes en créant un seul poste de départ pour les personnes nouvellement embauchées. Elle a aussi adopté un système d'ancienneté commun à l'ensemble de l'entreprise, y compris les postes à l'emballage, et elle a abandonné le test d'aptitudes mécaniques.

Vu que la discrimination systémique régnait dans cette entreprise depuis bien longtemps, quelle serait l'efficacité des mesures imposées pour ce qui est d'éliminer la discrimination et de compenser les femmes pour toutes les occasions d'avancement qu'elles ont manquées? Le règlement intervenu reconnaît qu'il était indispensable de prendre des mesures immédiates pour remédier aux effets de cette discrimination et garantir aux femmes un traitement égal.

En conséquence, l'entreprise, sans admettre qu'elle s'était rendue coupable de discrimination envers Karen, s'est engagée à :

- promouvoir des femmes à des postes aux niveaux supérieurs de la hiérarchie jusqu'à ce qu'elles soient aussi nombreuses à ce niveau que dans les postes de premier échelon (soit environ 50 pour 100 de l'effectif);
- isoler parmi les employés les femmes intéressées à obtenir de l'avancement et leur offrir une formation leur permettant d'acquérir les aptitudes nécessaires pour occuper des postes aux niveaux supérieurs.

Ainsi, un plus grand nombre de femmes pourront gravir les échelons de la hiérarchie. De plus, les employées seront davantage sensibilisées à leurs droits et aux possibilités d'avancement offertes par l'entreprise.

Autrement dit, l'entreprise a pris l'engagement de soutenir les femmes qu'elle emploie en vue d'offrir des chances égales à l'ensemble de son personnel.

ÉTUDE DE CAS F : RITA

Qu'aurait dû faire la professeure face à la manière dont Rita a réagi à l'exposé présenté en classe?

Ce genre de situation devrait se produire de moins en moins souvent, à mesure que les programmes scolaires refléteront mieux la diversité de notre population. L'exposé des élèves présentait un point de vue très ethnocentrique des événements liés au voyage de Christophe Colomb. De toute évidence, la colonisation de l'Amérique du Nord n'a pas été vécue de la même façon par les peuples autochtones que par les personnes venues d'Europe.

La professeure a été très injuste en demandant à Rita de présenter le « point de vue des Autochtones ». Elle supposait par là que Rita pouvait parler au nom de tous les Autochtones et par cette attitude, elle a appliqué un stéréotype.

Pour prévenir la situation qui s'est produite, la professeure aurait pu, soit au moment où elle a demandé aux élèves de préparer l'exposé, soit au moment où Rita a soulevé ses objections, prendre l'une ou l'autre des précautions suivantes, voire les deux :

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

L'une ou l'autre de ces précautions aurait permis d'éviter que Rita se trouve seule à défendre son argument et se sente différente à cause de son ascendance autochtone. En s'adressant uniquement à Rita, la professeure a ouvert la voie du harcèlement qui a suivi.

Qu'est-ce que la directrice de l'école aurait dû faire? L'école est obligée d'offrir à tous les élèves un milieu d'apprentissage libre de tout harcèlement et de toute discrimination. La directrice aurait dû prendre les incidents très au sérieux et veiller à bien faire comprendre à tout le monde que ce type de comportement ne serait pas toléré à l'école. Par contre, si la directrice décidait de punir les élèves coupables, elle risquerait de mettre Rita dans une situation encore pire, car les élèves punis pourraient penser que leur punition est de sa faute. Rita pourrait alors faire l'objet de railleries pour avoir causé des troubles, en plus des manifestations de racisme qu'elle subit déjà.

La directrice pourrait organiser une séance d'information pour parler de questions de diversité avec l'ensemble des élèves et du personnel enseignant. L'école pourrait aussi prendre des mesures concrètes pour aider toutes les personnes qui fréquentent l'école à mieux apprécier les cultures autochtones, par exemple en demandant aux élèves de lire certains livres, en projetant des vidéos, en invitant certaines personnalités à faire des exposés en classe, etc.

Si le harcèlement dont Rita fait l'objet continue, la directrice ou la professeure devront peut-être prendre des mesures disciplinaires.

ÉTUDE DE CAS G : CÉCILE

Ce scénario est basé sur l'affaire *Cameron v. Nel-Gor Castle Nursing Home*, qui a été soumise à une commission d'enquête, puis portée en appel devant la Cour divisionnaire.

Sur quoi se sont basés les responsables de la maison de soins infirmiers pour juger des capacités physiques de Cécile? Ces personnes avaient-elles de bonnes raisons de croire que Cécile ne pourrait pas faire le travail en question?

Il semble que l'administratrice et la directrice pensaient vraiment bien faire, compte tenu de leur expérience en matière de médecine et de soins infirmiers. Leur opinion était toutefois en contradiction avec l'évaluation des capacités de Cécile faite par son médecin et ce que Cécile elle-même se sentait capable de faire. Cécile avait déjà fait un travail similaire par le passé et elle estimait qu'elle pouvait tout à fait satisfaire aux exigences de l'emploi.

La conclusion que Cécile ne pourrait pas effectuer les tâches essentielles de l'emploi était basée sur une « impression » subjective qu'elle ne serait pas capable de soulever les malades.

L'administratrice de la maison de soins infirmiers n'a pas contacté le médecin de Cécile, ni demandé à celle-ci de passer un test pour établir si elle pouvait ou non accomplir les fonctions essentielles de l'emploi.

La commission d'enquête a conclu qu'une « impression » était par nature subjective et que les personnes accusées de discrimination devaient donner une raison objective pour leur action, en présentant soit des faits, soit des preuves, confirmant que l'incapacité présumée de Cécile l'empêcherait de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi.

Même si les responsables de la maison de soins infirmiers avaient pris leur décision avec les meilleures intentions, sans vouloir faire de la discrimination, cette décision a néanmoins eu un effet discriminatoire sur Cécile.

ÉTUDE DE CAS H : JOËLLE

Cette étude de cas s'inspire de l'affaire *Waterman v. The National Life Assurance Co. of Canada* (No. 2). La Commission ontarienne des droits de la personne a soumis ce cas à une commission d'enquête, en soulignant trois problèmes : l'existence d'une atmosphère empoisonnée dans les bureaux de la société d'assurance, la corrélation entre l'orientation sexuelle de Joëlle et sa difficulté à obtenir un emploi à plein temps et enfin la corrélation entre son orientation sexuelle et son licenciement.

En ce qui concerne *l'existence d'une atmosphère empoisonnée*, la Commission a présenté l'argument qu'elle était due aux conditions suivantes : les observations faites par le président de la compagnie (qui a entre autres appelé Joëlle « Monsieur » et a critiqué le genre d'eau de toilette et de vêtements qu'elle porte), la pression exercée sur Joëlle de se faire moins remarquer et de « cacher son orientation sexuelle », les demandes répétées qui lui ont été faites de ne pas s'associer aux autres personnes lesbiennes ou gaies qui travaillent pour la compagnie, et enfin les rumeurs négatives qui circulaient sans arrêt parmi ses collègues. La personne qui présidait la commission d'enquête a conclu que dans le cas de Joëlle, l'argument selon lequel il existait une atmosphère empoisonnée n'était pas valable. Elle a en effet noté que Joëlle n'avait pas mentionné ce facteur dans sa plainte initiale et que, même si les incidents que nous venons de mentionner l'avaient sans doute contrariée, elle n'avait pas dit dans son témoignage qu'elle se heurtait à un climat d'hostilité au travail. Par ailleurs, la décision souligne que le désir de Joëlle de travailler à temps plein pour cette même compagnie était en contradiction avec l'affirmation de la Commission que l'atmosphère au sein de la compagnie était empoisonnée. (N'hésitez pas à demander aux élèves leur avis sur cette décision.)

En ce qui concerne le *retard dans l'obtention d'un emploi à temps plein*, la commission d'enquête a conclu que Joëlle avait en effet fait l'objet d'une discrimination et que c'était bien sa franchise au sujet de son orientation sexuelle qui était à l'origine de ce retard. Les responsables de la compagnie voulaient qu'elle cache son orientation sexuelle; pourtant, c'était à la compagnie et à ses responsables de veiller à offrir à Joëlle un climat de travail où elle serait à l'abri de ce genre de discrimination, ce qui de toute évidence n'a pas été le cas. Le *Code* stipule que toute personne a le droit de se loger, de travailler et de conclure des contrats ou d'obtenir des biens et services sans être obligée de cacher son orientation sexuelle, et nous devons toutes et tous respecter ce droit. D'après le paragraphe 45(1) du *Code*, les responsables de la compagnie ont à cet égard une obligation accrue.

Enfin, en ce qui concerne l'argument que Joëlle a fait l'objet d'un *licenciement à cause de son orientation sexuelle*, la commission d'enquête a encore une fois confirmé que cet argument était valable. Elle a conclu que le président de la compagnie, la personne qui supervisait le travail de Joëlle et la compagnie avaient violé le *Code* compte tenu des circonstances de ce licenciement. Le président de la compagnie a été reconnu coupable parce que les remarques qu'il avait faites à propos de l'orientation sexuelle de Joëlle avaient probablement contribué à la décision de la personne qui supervisait le travail de Joëlle de licencier celle-ci. La personne qui supervisait le travail de Joëlle a été reconnue coupable parce que l'orientation sexuelle de Joëlle avait contribué à sa décision de la licencier. Enfin, la compagnie a été reconnue coupable, parce que le président et la personne responsable de la supervision étaient des dirigeants de la compagnie et agissaient de ce fait au nom de cette dernière.

La colère de Joëlle et son brusque départ du bureau ont peut-être contribué à la décision de la personne qui supervisait son travail de la licencier, mais la commission d'enquête a estimé que la réaction de Joëlle n'était pas une raison suffisante pour la renvoyer et elle n'en a donc pas tenu compte dans sa décision finale.

Six mois ont passé avant que Joëlle ne trouve un nouvel emploi avec une autre compagnie d'assurance. La commission d'enquête a ordonné à la compagnie de lui verser 14 750 \$ plus 7 640 \$ d'intérêts comme indemnité pour sa perte de salaire entre le jour où elle a été licenciée et le jour où elle a recommencé à travailler. La commission d'enquête a aussi ordonné à la compagnie, à son président et à la personne qui supervisait le travail de Joëlle de lui verser respectivement 1 000 \$ de dommages-intérêts généraux (soit un total de 3 000 \$) pour outrage à sa dignité et humiliation publique.

ÉTUDE DE CAS I : TAWNEY

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

La preuve acceptée lors des audiences a démontré qu'en raison de différences physiologiques, la plupart des femmes ont une capacité aérobie moindre que celle de la plupart des hommes et que, contrairement à ces derniers, la majorité des femmes sont incapables, même en s'entraînant, d'accroître leur capacité aérobie d'une manière suffisante pour satisfaire à la norme adoptée par le gouvernement en cette matière. Selon les témoignages entendus, de 65 à 70 pour 100 des postulants réussissent les tests à leur premier essai, contre seulement 35 pour 100 des postulantes. La preuve a donc permis d'établir qu'il s'agissait bien d'un cas de discrimination fondée sur le sexe, puisqu'à cause de ces exigences, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes au sein de l'équipe de choc dont faisait partie Tawney.

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

Permettre à Tawney de conserver son emploi, a-t-on suggéré, pourrait créer de la « discrimination à rebours » : l'établissement d'une norme moins élevée pour les femmes que pour les hommes serait discriminatoire envers les hommes qui n'ont pas réussi à satisfaire à la norme qui leur était applicable, mais qui étaient néanmoins en mesure de satisfaire à la norme applicable aux femmes. La Cour n'était pas d'accord avec ce raisonnement. Elle a soutenu que l'égalité consiste essentiellement à être traitée en fonction de son propre mérite, de ses propres capacités et de sa propre situation, qu'une égalité véritable doit tenir compte des différences et qu'un traitement égal nécessite parfois que l'on traite les gens différemment. Une norme aérobique moins rigoureuse permettant de déceler les femmes qui pourraient exécuter le travail de manière efficace et en toute sécurité n'est donc pas nécessairement discriminatoire envers les hommes.

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

La Cour a donc ordonné que Tawney soit réintégrée dans ses fonctions et que le gouvernement trouve une façon non discriminatoire d'évaluer la condition physique des pompiers comme exigence d'emploi.

ÉTUDE DE CAS J : RÉJEANNE

Il s'agit d'une importante décision en matière de droits de la personne pour l'Ontario même si elle a été rendue dans une autre province. Dans chaque province, une Commission des droits de la personne est chargée de promouvoir les lois sur les droits de la personne et de les faire appliquer sur son territoire. Les décisions rendues dans une province peuvent orienter les tribunaux des autres provinces saisis d'affaires de même nature. Les décisions rendues par la Cour suprême établissent ordinairement des précédents dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada.

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

Au nom de Réjeanne, la Commission a porté en appel le jugement du Tribunal devant la Cour d'appel du Québec. La Cour d'appel et, par la suite, la Cour suprême du Canada ont renversé la décision du Tribunal et ont statué en faveur de Réjeanne. Le raisonnement de la Cour témoigne d'un nouveau point de vue sur la discrimination que l'on a observé dans d'autres décisions récentes. La discrimination exercée en raison d'un handicap et d'autres motifs peut se fonder autant sur la perception, les mythes et les stéréotypes que sur l'existence de limitations fonctionnelles réelles. (Se reporter à la Fiche de contexte n° 7 : Comprendre la discrimination dans un contexte social – « Construction sociale d'un désavantage » à la page 70.)

Selon la Cour, la *Charte* ne définit pas la notion de « handicap » ou de « déficience ». La Cour a toutefois fait remarquer que, conformément à l'intention des lois sur les droits de la personne, la notion de « handicap » doit être interprétée de façon large lorsqu'on considère ce qui sera accepté comme plainte. Elle a soutenu par ailleurs que les tribunaux canadiens ont commencé à considérer non seulement l'aspect objectif de certaines exclusions (par exemple, si la personne a réellement un handicap), mais également la perception subjective et erronée qu'ont les employeurs et les propriétaires à l'égard de l'existence des limites réelles d'une personne. Ainsi, les termes « handicap » et « déficience » peuvent désigner l'existence réelle d'une déficience ou la perception qu'une déficience existe. Ce qui importe, ce n'est pas tant la nature, la cause ou l'origine précise du handicap, que l'effet que peut avoir la distinction, la préférence ou l'exclusion sur une personne. Par ailleurs, la Cour a souligné que la *Charte canadienne des droits et libertés* interdit également la discrimination fondée sur la possibilité que l'individu puisse avoir un handicap dans l'avenir.

Estimant que la Ville avait fait preuve de discrimination fondée sur le handicap à l'endroit de Réjeanne, la Cour a renvoyé la cause au Tribunal, lui demandant de déterminer la réparation. Ce dernier a ordonné que soit versée à Réjeanne une somme de 102 075,67 \$, montant qui comprend les pertes de salaire, les intérêts et des dommages-intérêts de 5 000 \$ pour atteinte à la dignité. De plus, le Tribunal a ordonné que la ville de Montréal lui offre des heures de travail suffisantes pour qu'elle puisse terminer sa période d'essai dans un délai de 12 mois et chercher ensuite un emploi à temps plein.

ÉTUDE DE CAS K : ALIA ET AHMED

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

La Cour suprême du Canada a rendu une décision unanime dans cette affaire, exigeant que le gouvernement de la Colombie-Britannique fournisse au besoin des services d'interprétation gestuelle afin d'assurer une communication efficace au cours de la prestation de services médicaux. En n'offrant pas de tels services, le gouvernement porte atteinte aux droits des personnes sourdes qui ne peuvent bénéficier de façon adéquate des services de santé sans l'aide d'un interprète. La Cour a établi que le système de santé est tenu de répondre aux besoins des personnes atteintes de surdité en vertu des dispositions sur l'égalité de la *Charte des droits et libertés*.

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

Le gouvernement a fait valoir que la prestation continue de services d'interprétation gestuelle était trop coûteuse et causait un « préjudice injustifié », c'est-à-dire que le coût de la prestation des services d'adaptation aux personnes atteintes d'un handicap aurait une incidence négative sur la nature du service. Dans le cas présent, le ministère de la Santé n'a pu prouver que la prestation de services d'interprétation gestuelle constituerait une menace grave pour les ressources de l'État. En fait, les coûts engendrés par le petit nombre d'interprètes nécessaires pour assurer le service n'auraient presque aucune incidence sur le budget total du ministère. Cependant, une petite entreprise pourrait toujours invoquer le « préjudice injustifié ».

ÉTUDE DE CAS L : RAYMOND

Scott a refusé de fournir des services d'impression à Raymond, un représentant des Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA), et une plainte a été déposée contre lui et son imprimerie. Cette plainte s'appliquait au domaine des services et le motif invoqué était l'orientation sexuelle. Ce scénario s'inspire de l'affaire *Brillinger c. Brockie*.

Ce scénario illustre un problème particulièrement épineux dans le domaine des droits de la personne. Dans des cas comme celui-ci, les droits d'une personne semblent entrer en contradiction avec ceux d'une autre. La *Charte des droits et libertés* garantit à tous les Canadiens et Canadiennes le droit à la liberté de religion et à la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression. Selon l'article premier de la *Charte*, « ces droits et libertés ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans les limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique ». Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario stipule que chacun de nous est à l'abri de la discrimination fondée sur la religion (croyance) et l'orientation sexuelle.

Il est important d'analyser attentivement les situations comme celle de Raymond. À première vue, il semble que les droits que la *Charte* garantit à Scott en matière de liberté soient supplantés par ceux de Raymond et que Scott soit privé de son droit d'exercer sa religion comme il l'entend. Dans l'examen de la plainte, la commission d'enquête a choisi d'examiner, d'une part, si Scott avait réellement fait preuve de discrimination envers Raymond et la CLGA et, d'autre part, quelle serait la réparation, le cas échéant. Dans sa première décision, la commission a indiqué que Scott avait en effet fait preuve de discrimination envers Raymond et la CLGA en refusant de leur offrir un service en raison de leur orientation sexuelle.

La commission s'est ensuite penchée sur la question de la réparation. Il faut se rappeler que le *Code* vise à offrir une réparation en cas de discrimination et non à punir la personne responsable de la discrimination. Les parties intimées ont allégué que l'imposition d'une réparation en vertu du *Code des droits de la personne* violerait le droit constitutionnel de Scott à la liberté de conscience et de religion. Dans son témoignage lors des audiences, Scott a déclaré qu'il essayait de vivre selon ses principes religieux qui, entre autres, n'admettent pas l'homosexualité. Selon lui, offrir des services d'impression à un organisme regroupant des gais et des lesbiennes serait contraire à ses croyances.

La Commission ontarienne des droits de la personne et les plaignants ont convenu qu'une ordonnance obligeant Scott à faire affaire avec la CLGA porterait atteinte à son droit à la liberté de religion. La Commission a toutefois déclaré que cette atteinte était justifiable parce qu'elle constituait une limite raisonnable de ce droit aux termes de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il devenait donc nécessaire de soupeser le droit de Raymond et de la CLGA d'être à l'abri de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle par rapport à la liberté de conscience et de religion de Scott qui est garantie dans la *Charte*.

L'imprimerie, établie en Ontario, est tenue de respecter le *Code*. Elle a donc la responsabilité publique de protéger ses clients actuels et potentiels contre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et tout autre motif lorsqu'elle offre ses services. La présidente de la Commission, dans son rapport écrit au sujet du conflit apparent de droits dans cette affaire, en a conclu ainsi :

Bien qu'il soit difficile de voir un « équilibre » dans l'imposition d'une peine à [Scott] et à [l'imprimerie], rien en fait [...] n'empêchera [Scott] de continuer à pratiquer sa religion. [Scott] demeure libre d'adhérer à ses croyances religieuses et de pratiquer sa religion chez lui et dans sa communauté [religieuse]. Il est libre d'embrasser cette religion et de l'enseigner aux autres. Il demeure libre d'essayer de convaincre les élus, par sa participation au processus démocratique, que c'est une erreur d'accorder des protections aux gais et aux lesbiennes comme le fait le *Code*.

Ce qu'il n'est pas libre de faire, lorsqu'il offre ses services au public en Ontario, est de pratiquer sa religion d'une manière discriminatoire envers les gais et les lesbiennes en leur refusant un service qu'il offre aux autres personnes. Il doit respecter les normes établies par la société qui sont énoncées dans le *Code*. Mon ordonnance ne limite pas le droit de [Scott] de croire ce qu'il croit, mais simplement la façon dont il peut mettre ses croyances en pratique.

La commission d'enquête a ordonné à Scott et à l'imprimerie de fournir aux lesbiennes, aux gais et à leurs organismes les services d'impression qu'ils offrent au grand public. Il a également ordonné que les parties intimées versent 5 000 \$ aux plaignants pour atteinte à la dignité et à l'estime de soi.

En interdisant la discrimination dans la prestation de services, le *Code* vise à éliminer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans sa conclusion, la présidente de la Commission a fait la remarque suivante : [Traduction] « malgré les grands progrès accomplis, l'absence de visibilité de la communauté gaie et lesbienne et la discrimination dont elle est victime empêchent encore les gais et les lesbiennes de vivre pleinement et librement dans notre société moderne ».

AUTRES IDÉES D'ENRICHISSEMENT DU PROGRAMME SCOLAIRE

Les activités proposées ci-dessus sont essentiellement conçues pour les personnes qui donnent des cours de droit ou qui participent à un programme d'éducation coopérative. Elles peuvent toutefois aussi être utilisées dans d'autres cours : le jeu de rôles, par exemple, pourrait très bien servir dans un cours d'arts dramatiques.

Vous trouverez dans les pages qui suivent d'autres idées d'enrichissement du programme scolaire. La plupart des éléments nécessaires à la mise en œuvre de ces idées se trouvent dans ce document, mais, en cas de besoin, les renvois à d'autres sources de renseignements sont fournis. Pour organiser un jeu de rôle dans un cours d'arts dramatiques par exemple, vous pouvez utiliser les études de cas qui figurent aux pages 84 à 96, parmi les feuilles de travail des élèves.

LE FRANÇAIS

Demandez aux élèves de faire des recherches sur le vocabulaire utilisé pour définir les droits de la personne depuis le milieu des années 1950. En quoi a-t-il changé? A-t-on assisté à la création de nouveaux mots et de nouvelles expressions? Est-ce que la signification des mots a changé avec le temps? En quoi le statut de la langue française a-t-il changé suite à la création d'écoles de langue française, d'écoles mixtes, de classes de français langue seconde et de programmes d'immersion en français dans le système éducatif de l'Ontario? Quels sont certains des obstacles qui s'opposent au maintien et à la multiplication de l'emploi du français dans les collectivités, dans les écoles et sur les lieux de travail en Ontario?

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

Invitez les élèves à discuter des questions suivantes : Où s'arrêtent les droits d'une personne et où commencent les droits d'un groupe? Ces limites devraient—elles varier dans certaines circonstances? Encouragez les élèves à lire un ou plusieurs livres liés aux droits de la personne, comme *Obasan* de Joyce Kogawa.

Vous pourriez aussi demander aux élèves de tenir un journal et d'y inscrire leurs réflexions concernant les questions relatives aux droits de la personne abordées dans ce document.

Encouragez-les à rédiger des poèmes, des pièces de théâtre ou des nouvelles se rapportant à des incidents liés aux droits de la personne qui les ont touchés personnellement ou dont ils ont été témoins, ou encore que leurs amis ou des membres de leur famille ont vécu. Mieux encore, vous pourriez demander aux élèves de créer un bulletin d'information sur les droits de la personne au niveau de la classe ou de l'école.

LES ARTS DRAMATIQUES

Demandez aux élèves de faire des recherches, puis une improvisation, sur un cas réel d'atteinte aux droits de la personne. Les cas résumés dans ce document sont les suivants :

Brillinger v. Brockie
BC (Public Service Employee Relations Commission) v. BC Government and Service Employees Union (Meiorin)
Cameron v. Nel-Gor Castle Nursing Home
Eldridge v. British Columbia (Attorney General)
Huck v. Canadian Odeon Theatres Ltd.
Noffke v. McClaskin Hot House
Pandori v. Peel Board of Education
Québec et Mercier c. Ville de Montréal
Youth Bowling Council of Ontario v. McLeod
Youmans v. Lily Cups
Waterman v. The National Life Assurance Co. of Canada

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

Les élèves pourraient par exemple comparer la législation canadienne en matière de droits de la personne à celle en vigueur dans d'autres pays. Cette activité nécessitera sans doute de longues recherches. Les élèves pourraient trouver un titre pour la pièce finale et la présenter lors d'une soirée d'arts dramatiques organisée au niveau de la classe ou de l'école. Vous pourriez peut-être enregistrer la représentation sur vidéocassette.

LES ÉTUDES DE LA FAMILLE

Vous pourriez par exemple demander aux élèves de retracer l'évolution démographique de différents groupes raciaux et ethniques en Ontario, notamment les Autochtones du Canada, les Noirs et les Chinois. Une autre idée serait de leur demander d'étudier les variations dans la composition de la population multiculturelle de l'Ontario depuis 1945. Nos institutions sociales se sont-elles adaptées à notre diversité culturelle?

La définition de la notion de famille a-t-elle évolué dans notre société et quelles répercussions cela a-t-il eu sur les droits de la personne?

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

Pourquoi avons-nous besoin de programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir de chances égales? La classe pourrait organiser des débats, simuler des entrevues ou produire des vidéos faisant la promotion de tels programmes.

L'HISTOIRE

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

Les élèves pourraient aussi faire des recherches sur ce qui a mené à la rédaction de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies et examiner le rôle qu'elle a joué dans la société canadienne depuis son adoption. Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site Web du Franklin and Eleanor Roosevelt Institute à l'adresse <http://www.udhr.org/index.htm>.

Posez-leur les questions suivantes :

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

Demandez aux élèves d'étudier et de comparer les formes de protection accordées aux membres des minorités linguistiques des diverses provinces. Quelles sont leurs différences? Quelles sont les protections universelles?

LES MÉDIAS

Demandez aux élèves de surveiller la façon dont les médias traitent des événements liés aux droits de la personne. Invitez-les à tenir un journal pendant une semaine et à noter ce dont on parle à la radio et à la télévision en matière de droits de la personne, ou encore à découper les articles pertinents dans les journaux de votre localité. Demandez-leur de dire chaque fois comment les journalistes abordent les événements. Leur attitude est-elle favorable aux droits de la personne?

Proposez aux élèves d'examiner quelques annonces passées dans les journaux locaux. Est-ce que ces annonces, ou encore celles qui passent à la radio ou à la télévision, reflètent à leurs yeux les principes des droits de la personne? Demandez-leur de réfléchir à quelques questions se rapportant à ce sujet, puis de les utiliser pour faire un sondage.

Amenez les élèves à comparer la façon dont les médias francophones et les médias anglophones présentent leurs reportages sur les questions qui touchent la communauté francophone. Quels sont par exemple les moyens de communication auxquels les Francophones ont accès et quelle est la langue de communication la plus répandue? Comment les médias de l'une ou l'autre langue décrivent-ils les questions? Quelles sont les suppositions faites à propos des personnes concernées? Qui parle pour la communauté? Quelle est la tournure que les médias donnent aux événements?

Quel rapport y a-t-il entre, d'un côté, la propagande, et de l'autre, les droits et libertés des personnes et des groupes? Comment ce rapport se manifeste-t-il dans les médias? Pour plus de renseignements sur ce sujet, vous pouvez consulter le site Web <http://www.media-awareness.ca>.

LA MUSIQUE

Proposez aux élèves de rassembler une collection de chansons et de musique liées au mouvement de défense des droits de la personne. Apportez votre propre collection et écoutez des morceaux choisis en classe. Combien d'œuvres canadiennes se rapportent à ce thème?

Demandez aux élèves de composer les paroles et la musique d'une chanson qui exprime leur position concernant les droits de la personne.

LES ARTS VISUELS

Les symboles ont un pouvoir d'évocation très puissant. Est-ce que les élèves sont capables de reconnaître des symboles locaux, nationaux ou internationaux se rapportant aux droits de la personne? Demandez-leur de créer une interprétation visuelle des droits de la personne individuellement, en petits groupes ou tous ensemble.

INITIATIVES SCOLAIRES LIÉES AUX DROITS DE LA PERSONNE

Suggérez aux élèves de créer une association à vocation sociale au sein de l'école. Cette association pourrait notamment se fixer les objectifs suivants :

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

Dorénavant, tous les conseils scolaires de l'Ontario doivent élaborer et appliquer des politiques relatives à la lutte contre le racisme et en faveur de l'égalité des droits et des chances pour les membres de toutes les communautés ethnoculturelles. Renseignez-vous sur ce que votre école a fait à cet égard et quelle contribution vous pourriez faire dans ce domaine.

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

Si vous voulez aller au fond des choses pour ce qui a trait aux droits de la personne dans le monde entier, vous pourriez peut-être mettre sur pied une section locale d'Amnistie Internationale dans l'école. Renseignez-vous directement auprès d'une section existante de cette association. Pour plus de renseignement sur Amnistie Internationale – section canadienne, consultez son site Web à l'adresse <http://amnistie.qc.ca>.

LA SENSIBILISATION

La sensibilisation aux droits de la personne peut prendre différentes formes. Voici quelques exemples :

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

Vous pourriez aussi décerner un « Prix des droits de la personne » à votre école. Ce prix serait remis à la personne ou au groupe de l'école qui aurait fait une contribution importante à l'éducation sur les droits de la personne et sur les effets de la discrimination.

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

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

La Journée internationale des droits de la personne est célébrée le jour anniversaire de la signature de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* le 10 décembre 1948.

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

COMMENT FAIRE FACE À LA DISCRIMINATION

Tous les conseils scolaires sont tenus d'élaborer et d'appliquer des politiques d'antiracisme et d'égalité pour les groupes ethnoculturels. En plus de ces politiques, certaines écoles de la province ont adopté des procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Ces procédures garantissent que les écoles donneront une suite rapide aux plaintes, tout en respectant les droits aussi bien des personnes qui portent plainte que des personnes contre lesquelles une plainte est portée. Si vous voulez d'autres renseignements à cet égard, veuillez consulter le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne (<http://ohrc.on.ca>) où vous trouverez la publication intitulée *La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne*.

RENOIS RELATIFS AUX ÉTUDES DE CAS

La plupart des décisions concernant des plaintes pour atteinte aux droits de la personne citées dans ce document ont été publiées dans le *Babillard canadien des droits de la personne* (*Canadian Human Rights Reporter*), qui est disponible dans certaines bibliothèques publiques ou juridiques. Voici les renvois exacts aux décisions sur lesquelles les études de cas sont basées :

- *Brillinger v. Brockie* (No. 3)(2000), 37 C.H.R.R. D/15 (Ontario Board of Inquiry/Commission d'enquête de l'Ontario);
- *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees Union* (1999), 35 C.H.R.R. D/257 (Supreme Court of Canada/Cour suprême du Canada);
- *Cameron v. Nel-Gor Castle Nursing Home* (1984), 5 C.H.R.R. D/2170 (Ontario Board of Inquiry/Commission d'enquête de l'Ontario);
- *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)* (1997) 3 C.S.C. 624 (*voir* <http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/index.html>);
- *Huck v. Canadian Odeon Theatres Ltd.* (1985), 6 C.H.R.R. D/2682 (Saskatchewan Court of Appeal/Cour d'appel de la Saskatchewan);
- *Huck v. Canadian Odeon Theatres Ltd.* (1981), 2 C.H.R.R. D/521 (Saskatchewan Board of Inquiry/Commission d'enquête de la Saskatchewan);
- *McLeod v. Youth Bowling Council of Ontario* (1988), 9 C.H.R.R. D/5371 (Ontario Board of Inquiry/Commission d'enquête de l'Ontario);
- *Noffke v. McClaskin Hot House* (1989), 11 C.H.R.R. D/407 (Ontario Board of Inquiry/Commission d'enquête de l'Ontario);
- *Pandori v. Peel Board of Education* (1990), 12 C.H.R.R. D/364 (Ontario Board of Inquiry/Commission d'enquête de l'Ontario);
- *Peel Board of Education v. Ontario Human Rights Commission* (1990), 12 C.H.R.R. D/91 (Ontario Supreme Court/Cour suprême de l'Ontario);
- *Peel Board of Education v. Ontario Human Rights Commission and Pandori* (1991), 14 C.H.R.R. D/403 (Ontario Divisional Court/Cour divisionnaire de l'Ontario);
- *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Mercier v. Montréal (Ville)* (2000), 37 C.H.R.R. D/271 (Cour suprême du Canada);
- *Youmans v. Lily Cups* (1990), 13 C.H.R.R. D/395 (Ontario Board of Inquiry/Commission d'enquête de l'Ontario);
- *Youth Bowling Council of Ontario v. McLeod* (1990), 14 C.H.R.R. D/120 (Ontario Divisional Court/Cour divisionnaire de l'Ontario);
- *Waterman v. National Life Assurance Co. of Canada* (No. 2) (1993), 18 C.H.R.R. D/176 (Ontario Board of Inquiry/Commission d'enquête de l'Ontario).

La plupart des décisions des commissions d'enquête de l'Ontario sont publiées en anglais seulement. Les décisions de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission des droits de la personne du Québec paraissent en français. Le Babillard canadien des droits de la personne (*Canadian Human Rights Reporter*), vol. 23, partie I, de juillet 1995 contiendra en principe le texte français d'une décision rendue en Ontario en septembre 1993, à savoir *Lyne Leclair c. Dr Armel Roberge*.

RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Les ressources documentaires suivantes portent sur les droits de la personne en général. Pour plus de renseignements sur des formes de discrimination précises touchant certains groupes protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, reportez-vous à la rubrique « Autres sources de renseignements » à la page 43.

OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

- Abella, juge R., *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, Ottawa, 1985.
- Aggarwal, A.P., *Sexual Harassment in the Workplace*, deuxième édition, Butterworths, Toronto, 1992.
- Aggarwal, A.P., *Sexual Harassment: A Guide for Understanding and Prevention*, Butterworths, Toronto, 1992.
- Bayefsky, A., & Eberts, M. (éds.), *Equality Rights and the Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Carswell, Toronto, 1985.
- Brodsky, G., et Day, S., *La charte canadienne et les droits des femmes : Progrès ou recul?*, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1989.
- Cholewinski, R.I. (éd.), *Human Rights in Canada : Into the 1990s and Beyond*, University of Ottawa, Ottawa, 1990.
- Gall, Gerald (éd.), *Civil Liberties in Canada : Entering the 1980s*, Butterworths, Toronto, 1982.
- Grossman, B.A. et Martin, J.R., *Discrimination in Employment in Ontario*, Canada Law Book Inc., Aurora, 1994.
- Keene, J., *Human Rights in Ontario*, deuxième édition, Carswell, Toronto, 1992.
- Sheppard, C., *Study Paper on Litigating the Relationship between Equity and Equality*, Commission de réforme du droit de l'Ontario, Toronto, 1993.
- Tarnopolsky, W.S., et Pentney, W.F., *Discrimination and the Law*, Carswell, Toronto, 1993.
- *Guide du recours à la Charte pour les groupes de promotion de l'égalité*, Conseil canadien de développement social, Programme de contestation judiciaire, Ottawa, 1987.

RESSOURCES AUDIOVISUELLES

La Commission ontarienne des droits de la personne met à la disposition du public un guide en anglais sur les ressources audiovisuelles disponibles en Ontario. Ce guide qui se trouve sur le site Web de la CODP (<http://www.ohrc.on.ca/french/education/video-guide-2000.pdf>) dresse une liste des vidéos utiles à des fins d'apprentissage en classe.

AUTRES SOURCES DE RENSEIGNEMENTS

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

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

La CCDP accepte les demandes pour les publications bilingues énumérées ci-dessous par téléphone, par la poste et sur Internet (<http://chrc-ccdp.ca>) :

- Rapports annuels (de 1996 à 2000)
- Politiques de lutte contre le harcèlement en milieu de travail
- Employeurs sans obstacles
- *Loi canadienne sur les droits de la personne* - Codification administrative
- *Loi canadienne sur les droits de la personne* : guide
- Les droits de la personne et la Commission canadienne des droits de la personne (livret)
- Le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne
- L'équité en matière d'emploi : L'égalité au travail
- Parité salariale - ça va de soi
- Guide de présélection et de sélection des employés
- Le harcèlement et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Le harcèlement : De quoi s'agit-il et comment y réagir
- Sommaire multilingue de la *Loi* et du travail de la CCDP (publié en 36 langues)
- Affiches :
 - L'égalité... mettons la main à la tâche
 - On est tous pareils - Se comprendre pour s'accepter
 - En finir avec la haine
- Certificat des droits de la personne pour reconnaître les contributions particulières aux droits de la personne dans les écoles.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter :

La Commission canadienne des droits de la personne

14e étage, Tour A, Place de Ville,
320, rue Queen, Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Tél. : (613) 995-1151
ATS : (613) 996-5211
Télécopieur : (613) 996-9661
Site Web : <http://www.chrc-ccdp.ca>

LE BABILLARD CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Diffusée à raison de deux ou trois volumes par an, cette publication connue en anglais sous le nom de *Canadian Human Rights Reporter* (C.H.R.R.), reprend le texte intégral de la plupart des décisions rendues en matière de droits de la personne partout au Canada. Les décisions des commissions d'enquête et des tribunaux donnent souvent une nouvelle interprétation aux dispositions législatives interdisant la discrimination, de même qu'aux droits à l'égalité, lorsqu'elles traitent de sujets aussi variés que le **harcèlement**, la **discrimination** fondée sur la race, l'action positive, **l'incapacité**, la maternité et les prestations de pension, l'orientation sexuelle ou encore le départ à la retraite obligatoire. Le Babillard canadien des droits de la personne est disponible dans la plupart des bibliothèques publiques et des bibliothèques juridiques. L'abonnement coûte 240 \$ par volume.

Pour plus de renseignements, veuillez contacter :

Le Babillard canadien des droits de la personne

1662 West 75th Avenue

Vancouver BC V6P 6G2

Tél. : (604) 266-5322

Site Web : <http://www.cdn-hr-reporter.ca>

LA LIGUE DES DROITS DE LA PERSONNE DU B'NAI BRITH CANADA

La Ligue des droits de la personne est une association nationale de bénévoles qui lutte contre le racisme et le sectarisme. Elle poursuit ses objectifs en mettant sur pied des programmes éducatifs, en prenant des initiatives au sein de la collectivité, en donnant des conseils juridiques et en intervenant devant les tribunaux.

En plus de financer les Prix des droits de la personne décernés aux étudiants canadiens, la Ligue entreprend quantité d'autres efforts sur le plan de l'éducation, notamment par la diffusion de messages d'intérêt public, l'organisation d'ateliers et de colloques multiculturels sur le racisme et la façon de le contrer, la prise de parole devant des auditoires variés, un centre de documentation, des publications diverses, des campagnes de sensibilisation du public, l'étude des questions d'équité sur les lieux de travail, le rappel de l'Holocauste et la distribution de prix des droits de la personne aux médias.

Pour plus de renseignements, veuillez contacter :

La Ligue des droits de la personne B'nai Brith Canada

15, rue Hove, Downsview ON M3H 4Y8

Tél. : (416) 633-6224

Site Web : <http://www.bnaibrith.ca/league/league.htm>

MINISTÈRE DES AFFAIRES CIVIQUES : AUX PORTES DE LA DIVERSITÉ

Si vous désirez des renseignements sur les groupes protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, veuillez communiquer avec le ministère des Affaires civiles.

Courriel : gtinfo@mczcr.gov.on.ca

Site Web : <http://www.equalopportunity.on.ca/>

Service de renseignements et de références téléphoniques :

416 325-4957 pour les zones d'appel locales 416 et 905 ou ligne sans frais en Ontario :
1 888 325-4957

Téléphone : 416 325-6253 pour les zones d'appel locales 416 et 905 ou par l'intermédiaire du Service de relais Bell au 416 325-6253. Appels à frais virés acceptés.

ATS : 416 326-0148 pour les zones d'appel locales 416 et 905 ou 1 888 335-6611 sans frais en Ontario.

Par la poste :

Unité de l'égalité des chances et des partenariats pour les personnes handicapées
Ministère des Affaires civiles
3e étage, 400, avenue University
Toronto (Ontario) Canada
M7A 2R9

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

180, rue Dundas ouest, 8^e étage

Toronto ON M7A 2R9

Tél. : 416 326-9511 ou

Ligne sans frais : 1 800 387-9080

ATS : 416 314-6526

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

Site Web : <http://www.ohrc.on.ca/>

Courriel : info@ohrc.on.ca

PUBLICATIONS DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Site Web : <http://www.ohrc.on.ca/french/publications/index.shtml>

GUIDES EN LANGAGE SIMPLE

Vous avez des droits : La mutilation génitale féminine – Questions et réponses (disponible en anglais et en français, en arabe et en somali, en swahili et en amharique) (août 1999)

Guide du *Code des droits de la personne* (mai 1999)

Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (mai 1997)

Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne (mars 1999)

Les droits de la personne au travail (septembre 1999)

Les droits de la personne en Ontario (disponible en anglais et en français, en bengali et en urdu, en hindi et en punjabi, en gujarati et en tamoul) (juillet 2000)

Le guide des parties plaignantes (mai 1997)

Le guide des parties mises en cause ou intimées (septembre 1999)

Vos droits avant, pendant et après la grossesse (mai 1999)

Protection des droits religieux (janvier 2000)

Le harcèlement racial et les remarques concernant la race d'une personne (juin 1996)

Le harcèlement sexuel et les autres types de harcèlement pour des raisons fondées sur le sexe (novembre 1996)

POLITIQUES ET DIRECTIVES

Directives concernant les programmes spéciaux (novembre 1997)

Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'adaptation (novembre 2000)

Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (octobre 1996)

Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'identité sexuelle (mars 2000)

Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (janvier 2000)

Politique concernant la discrimination et la langue (juin 1996)

Politique concernant la discrimination liée à la grossesse (mai 1999)

Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et autres drogues (septembre 2000)

Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (juin 1996)

Politique sur la mutilation génitale féminine (novembre 2000)

Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (juin 1996)

Politique concernant la discrimination liée au VIH et au sida (novembre 1996)

Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (juin 1996)

Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (mai 1996)

Politique relative aux bourses d'études restrictives (juillet 1997)

Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (septembre 1996)

AUTRES PUBLICATIONS

Lignes directrices sur la publicité, *Code des droits de la personne* de l'Ontario

Rapports annuels

Document de travail sur les services accessibles de transport (2001)

La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (juin 1996)

Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario

ÉVALUATION PAR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

Madame, Monsieur,

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir remplir ce questionnaire et de l'envoyer à l'adresse ci-dessous, afin de nous aider à déterminer l'utilité de ce document pédagogique et à créer d'autres documents adaptés à vos besoins :

« L'enseignement des droits de la personne en Ontario »

Direction des politiques et de l'éducation du public

Commission ontarienne des droits de la personne

180, rue Dundas ouest, 8^e étage

Toronto ON M7A 2R9

Veillez d'abord indiquer avec quels élèves vous avez utilisé ce document :

École et conseil scolaire : _____

Localité : _____

Titre du cours : _____

Âge ou niveau d'études : _____

Comment avez-vous obtenu ce document ? _____

1. Qu'est-ce qui qualifie le mieux votre niveau d'information concernant le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la Commission ontarienne des droits de la personne avant d'utiliser ce document?

pas informé(e) du tout assez bien informé(e) très bien informé(e)

2. Jugeant à la fois par la présentation du document et par son contenu, qu'est-ce qui qualifie le mieux sa facilité d'utilisation avec vos élèves?

très facile à utiliser assez difficile à utiliser très difficile à utiliser

3. Qu'est-ce qui qualifie le mieux l'efficacité du document/des activités/des feuilles de travail pour ce qui est d'aider les élèves à comprendre leurs droits et leurs responsabilités aux termes du *Code*, ainsi que le rôle que joue la Commission pour protéger et faire valoir ces droits?

très efficaces assez efficaces pas efficaces du tout

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

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

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

7. Aimeriez-vous nous donner votre impression générale de ce document?

Si vous avez vous-même conçu des exercices, des études de cas ou autres se rapportant aux droits de la personne que vous pourriez partager avec vos collègues, nous aimerions les voir. Veuillez en faire parvenir une copie avec les indications d'emploi correspondantes à l'adresse qui figure au début du questionnaire. La Commission se propose de verser tous les documents qui lui seront communiqués dans une banque de données et de les distribuer aux personnes intéressées.

Nom : _____

Adresse postale : _____

Ville: _____ Code postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Nous vous remercions de votre collaboration.

TENEZ-VOUS AU COURANT

La législation relative aux droits de la personne est en constante évolution. La Commission ontarienne des droits de la personne aimerait s'assurer que vous resterez autant que possible au courant des modifications ou des nouveautés qui pourraient avoir d'importantes répercussions sur le contenu de ce document éducatif. Si vous voulez que votre nom soit inscrit sur la liste des personnes à qui nous enverrons des mises à jour, veuillez nous faire parvenir une copie du bas de cette page.

LISTE D'ENVOI AUX ÉCOLES

Veuillez ajouter mes coordonnées à la liste d'adresses utilisée par la Commission ontarienne des droits de la personne pour les envois aux écoles et la communication des modifications éventuelles apportées au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

VEUILLEZ REMPLIR EN CARACTÈRES D'IMPRIMERIE :

Nom : _____

Département : _____

École : _____

Numéro et rue : _____

Ville : _____

Province: _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

Télécopieur : _____

Courriel : _____

PRIÈRE D'ENVOYER CES COORDONNÉES À L'ADRESSE SUIVANTE :

Liste d'envoi aux écoles

Direction des politiques et de l'éducation du public
Commission ontarienne des droits de la personne
180, rue Dundas ouest, 8e étage
Toronto ON M7A 2R9

NOTES

**L'ENSEIGNEMENT DES
DROITS DE LA PERSONNE
EN ONTARIO**

**Les pages de référence
du personnel enseignant**

GLOSSAIRE

adaptation (dans le contexte de l'emploi)—le fait d'éliminer des exigences non essentielles relatives à un emploi et d'adapter les exigences et les conditions d'emploi existantes, afin de permettre à une personne ou à un groupe de personnes d'exécuter les fonctions essentielles liées à une activité ou à un emploi.

Pour donner un exemple, un employeur doit rendre le lieu de travail qu'il offre accessible à l'ensemble de son personnel et prendre d'autres mesures afin de permettre à ses employées et employés d'exécuter les fonctions essentielles de leur emploi, à moins que les adaptations nécessaires à ces fins ne lui causent un préjudice injustifié (voir : « préjudice injustifié »). Dans le cas d'une personne aveugle, l'adaptation nécessaire pourrait se traduire par l'ajout d'un synthétiseur de parole à un ordinateur; en ce qui concerne d'autres groupes protégés par le *Code*, il s'agirait possiblement de revoir des règles vestimentaires, afin de tenir compte des principes d'une croyance particulière ou de modifier les horaires du travail par équipes pour permettre aux personnes qui le désirent de pratiquer leur religion.

atmosphère empoisonnée—cette expression se rapporte à notre attitude les uns envers les autres. Elle est utilisée lorsque des observations ou des actions aboutissent, ou donnent l'impression d'aboutir, à un traitement inégal des personnes ou groupes protégés par le *Code* en ce qui concerne l'emploi, le logement, les services, les contrats ou l'appartenance à une association professionnelle. Si une personne dit devant ses collègues que « la place d'une femme est au foyer », cela pourrait empoisonner l'atmosphère pour les femmes qui travaillent ou voudraient travailler au même endroit qu'elle.

bonne foi (dans le contexte des exigences d'emploi)—on dit que certaines exigences sont établies de bonne foi (autrement dit qu'elles sont justifiables ou justifiées) lorsque la personne qui les établit croit sincèrement qu'elles sont nécessaires à l'exécution d'un emploi et que toute autre personne raisonnable peut en effet, objectivement, reconnaître qu'elles sont nécessaires à l'exécution de l'emploi pour des raisons de sécurité, d'efficacité et d'économie.

discrimination—toute pratique ou action, intentionnelle ou non, qui a un effet négatif sur une personne ou un groupe de personnes à cause de leur race, leur ascendance, leur lieu d'origine, leur couleur, leur origine ethnique, leur citoyenneté, leur croyance, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur âge, leur état matrimonial, leur état familial, leur handicap (déficience) ou tout autre motif similaire. La discrimination peut survenir directement d'un traitement inégal ou indirectement des résultats inégaux qui se produisent parfois lorsque l'ensemble des personnes et des groupes sont traités de la même façon. Dans un cas comme dans l'autre, si le résultat de l'action ou du comportement sur une personne est de barrer ou de limiter son accès complet, égalitaire et satisfaisant aux biens, services, établissements, emplois, logements etc. accessibles aux autres membres de la société, il y a discrimination.

discrimination directe—toute action ouvertement discriminatoire est qualifiée de discrimination directe. Le refus de fournir un service à une personne parce qu'elle appartient à un groupe protégé par le *Code* est une forme de discrimination directe.

discrimination indirecte—on parle de discrimination indirecte lorsqu’une exigence qui semble non discriminatoire a en fait un effet défavorable sur un groupe de personnes protégées par le *Code des droits de la personne* de l’Ontario. Par exemple, un règlement qui stipule que les employés doivent être disponibles pour travailler sept jours par semaine porte atteinte aux employés qui, en raison de leurs croyances religieuses, doivent s’abstenir de travailler certains jours.

discrimination systémique—on dit qu’une discrimination est systémique lorsqu’elle fait partie de la manière dont un système ou une organisation fonctionne, comme lorsque les politiques et les pratiques d’emploi d’une entreprise se traduisent par une forme de harcèlement ou encore de la discrimination directe ou indirecte. Les exigences en matière de taille et de poids posées pour certains emplois dans les services de police ou les services des pompiers représentaient une discrimination à l’égard des femmes et de personnes dont la taille et le poids sont, du fait de leur race, généralement inférieurs à ceux des groupes masculins dominants sur lesquels ces exigences étaient basées.

effet défavorable—il s’agit d’une forme de discrimination qui survient lorsqu’un employeur, un fournisseur de service ou un gérant d’immeuble adopte, pour des raisons de gestion tout à fait valables, une règle ou une norme qui semble neutre et qui s’appliquera de la même façon à tout le monde, mais dont l’effet est discriminatoire pour un groupe particulier protégé par le *Code*. Il y a discrimination parce que la règle ou la norme en question fait subir à un groupe ayant une caractéristique particulière des obligations, des restrictions ou un préjudice quelconque qui ne touchent pas d’autres membres de la société.

exigence neutre—une exigence qui, à première vue, semble impartiale.

fonctions essentielles—on entend par là les fonctions et les exigences essentielles à l’exécution d’un emploi. Si une personne pose sa candidature pour un poste d’avocat, par exemple, il n’est en principe pas « essentiel » pour elle de faire fonctionner une photocopieuse. Par contre, si cette même personne demande à travailler dans un service de photocopie, cette fonction peut être considérée « essentielle ». Lorsqu’un employé n’est pas capable d’exécuter les fonctions essentielles d’un emploi, l’employeur doit essayer de prendre des mesures pour lui permettre de le faire, à moins que cela ne lui cause un préjudice injustifié.

handicap (voir : incapacité)—le *Code* utilise le terme « handicap »; toutefois, on utilise aussi « incapacité » ou « déficience ».

harcèlement—on parle de harcèlement lorsqu’une personne fait des remarques ou des gestes vexatoires (autrement dit qui ennuient ou fâchent la personne visée) lorsqu’elle sait—ou devrait savoir—que ces remarques ou gestes sont importuns et sont basés sur l’un des motifs de discrimination interdits par le *Code*.

harcèlement sexuel—on parle de harcèlement sexuel lorsqu’une personne fait des avances sexuelles à une autre, alors qu’elle sait ou devrait savoir que ces avances sont déplacées, importunes, intimidantes et choquantes, même hostiles. C’est notamment le cas si une personne occupant une position d’autorité (parce qu’elle supervise un atelier ou enseigne un cours, par exemple) fait des avances sexuelles importunes à une personne qui travaille dans cet atelier ou qui suit ce cours, en la menaçant de représailles si elle rejette ses avances.

homophobie—une peur irrationnelle, accompagnée d'attitudes, de sentiments et de convictions hostiles aux personnes homosexuelles. L'homophobie peut se traduire par une extrême crainte et des sentiments de haine profonde envers les personnes lesbiennes et gaies ou par de simples sentiments de malaise et d'inquiétude.

identité sexuelle—caractéristiques associées à la perception intrinsèque de soi selon l'état psychologique, comportemental ou cognitif de la personne. L'identité sexuelle se définit également comme la perception intrinsèque de soi en tant qu'homme ou femme. Il s'agit d'une notion qui se différencie fondamentalement de l'orientation sexuelle et qui n'en est pas déterminante. Pour plus de renseignements, consultez l'énoncé de politique de la Commission sur son site Web (*Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle*).

incapacité—pour l'application du *Code des droits de la personne*, on entend par là :

- tout degré d'incapacité physique ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une maladie ou une anomalie congénitale;
- une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement quelconque des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- un handicap du développement;
- une déficience mentale;
- une lésion ou une incapacité pour laquelle une personne a demandé ou reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

logement—l'endroit où l'on habite ou désire habiter.

partenariat avec une personne de même sexe—fait de vivre avec une personne du même sexe dans une union conjugale.

parti pris—une façon inexacte et limitée de juger un groupe de personnes. La façon de parler, l'affichage ou la publication de matériels divers ou d'autres formes de communication peuvent refléter un parti pris négatif envers les membres d'un groupe.

préjugé—un avis ou un jugement, généralement défavorables, basés sur des connaissances insuffisantes ou des considérations qui ne sont pas pertinentes.

préjudice injustifié (subi par un employeur)—on parle de préjudice injustifié si les adaptations nécessaires pour tenir compte des besoins d'une personne ou d'un groupe de personnes protégées par le *Code* (comme les personnes handicapées) aurait pour conséquence de modifier la nature même de l'entreprise, de menacer sa viabilité financière ou de poser un risque considérable sur le plan de la santé et de la sécurité, et que ces conséquences éliminent les avantages qu'il y aurait à tenir compte des besoins de la personne ou du groupe de personnes en question. Il appartient à l'employeur de prouver que la prise en compte des besoins d'une personne entraînerait un préjudice injustifié pour son entreprise.

programmes spéciaux—on désigne par programmes spéciaux les initiatives (en matière d'emploi, de services ou de logement) destinées à réduire un préjudice ou un désavantage économique, à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir de chances égales et enfin à éliminer toute discrimination interdite par le *Code*. Si un propriétaire choisit de louer des appartements à des personnes âgées seulement, on peut parler de programme spécial. Les programmes spéciaux sont autorisés en vertu de l'article 14 du *Code*.

racisme—ensemble de convictions, de suppositions ou d'actions, parfois basées sur la théorie de la supériorité d'un groupe racial ou ethnique, qui font que la manière dont une personne ou un groupe exercent leurs pouvoirs a pour conséquence de désavantager des personnes ayant une certaine couleur de peau ou un certain patrimoine racial ou ethnique ou encore de leur infliger de mauvais traitements.

sollicitation sexuelle—une invitation à participer à une forme quelconque d'activité sexuelle, y compris dans certains cas une invitation à « sortir ensemble ».

stéréotype—un stéréotype est une opinion toute faite, un cliché, qui décrit un groupe de personnes de façon fautive, trop générale ou excessivement simplifiée.

traitement égal—on entend par traitement égal un traitement qui aboutit à des résultats identiques même si, dans certains cas, la forme que prend le traitement lui-même est différente. Imaginons que parmi le personnel d'une entreprise, une personne handicapée utilise un fauteuil roulant. Si l'on veut accorder un traitement égal à tous les membres du personnel en ce qui concerne l'accès à l'édifice où ils travaillent, par exemple, on devra installer une rampe pour la personne handicapée.

LE PRÉAMBULE DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

... la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;

... l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et [...] la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

FICHE DE CONTEXTE N° 2 :

LES DROITS DE LA PERSONNE DANS LEUR CONTEXTE HISTORIQUE

L'essentiel de la législation canadienne relative aux droits de la personne date du XXe siècle. La *Constitution* des États-Unis réserve une place importante aux droits de la personne. Par contraste, l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* n'en faisait pas la moindre mention, mais se préoccupait surtout de la séparation des pouvoirs entre le gouvernement fédéral d'un côté et les provinces et territoires de l'autre.

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

Le procès qui, dans toute notre jurisprudence, illustre le mieux la situation qui existait avant l'adoption de lois sur les droits de la personne est la célèbre affaire *Christie v. York* (1940). M. Christie et plusieurs de ses amis s'étaient rendus au Forum de Montréal pour assister à un match de hockey. Durant la pause, ils se rendirent au bar, où le personnel refusa de servir M. Christie, parce qu'il était noir. M. Christie décida de lancer une poursuite en justice et le juge lui accorda 200 \$ de dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité et insulte à sa personne. Toutefois, plusieurs hommes d'affaires portèrent la décision en appel, soutenant qu'aux termes des lois en vigueur, ils avaient parfaitement le droit de décider qui ils voulaient servir. La cour d'appel leur donna raison et annula la décision préalable, soulignant ainsi le fait qu'aucune loi ne protégeait les droits de M. Christie.

LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

L'Organisation des Nations Unies vit le jour suite à la Deuxième guerre mondiale et aux violations massives des droits de la personne que furent les atrocités commises par les nazis. La charte de l'O.N.U., dont l'objectif principal est de sauvegarder la paix et la coopération internationale entre les pays, fait expressément mention de la nécessité de protéger les droits de tout homme, femme ou enfant. C'est de ce texte que découla ensuite la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, signée par tous les pays membres de l'O.N.U. le 10 décembre 1948.

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

- « La reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. »
- « Il est essentiel que les droits de l'homme soient protégés par un régime de droit. »
- « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

Cette déclaration des Nations Unies a influencé l'élaboration de la législation en matière de droits de la personne en vigueur aujourd'hui au Canada. Plusieurs des lois provinciales adoptées au cours des trois décennies qui suivirent sa signature (y compris le *Code des droits de la personne* de l'Ontario) s'y réfèrent directement.

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

LES DROITS DE LA PERSONNE EN ONTARIO

Dans les années 1940 et 1950, la discrimination était un phénomène assez répandu, que ce soit dans le logement, l'emploi ou l'éducation. Les titres de propriété, par exemple, comportaient souvent une clause stipulant quelque chose comme « Bien-fonds ne devant pas être cédé à des Juifs ou à des personnes de nationalité inacceptable ». Pourtant, dès 1945, pareille clause restrictive avait été déclarée invalide par un juge qui invoqua la charte des Nations Unies.

La législation en matière des droits de la personne telle que nous la connaissons aujourd'hui ne remonte qu'à la fin de la Deuxième guerre mondiale. La première loi ontarienne traitant de la discrimination fondée sur la race, la *Racial Discrimination Act*, date de 1944. Elle interdisait la publication ou l'affichage de tout symbole de discrimination raciale ou religieuse. Plusieurs lois ont été adoptées séparément dans les années 1950, alors que des personnes appartenant à différents groupes raciaux ou ethniques commençaient à remettre en question leur exclusion de certains aspects de la vie de notre société. L'application de ces lois était clairement définie et relativement simple à respecter. En voici quelques-unes, en ordre chronologique :

- (1951)—*Fair Employment Practices Act*, interdisant la discrimination en matière d'emploi basée sur la race ou la religion;
- (1954)—*Fair Accommodation Practices Act*, interdisant la discrimination dans les lieux publics basée sur la race, la religion ou l'appartenance à un groupe ethnique quelconque;
- (1958)—*Ontario Anti-Discrimination Commission Act*, portant constitution d'une Commission chargée d'administrer les lois ci-dessus et d'élaborer des programmes éducatifs;
- (1961)—des modifications au *Fair Accommodation Practices Act*, interdisant la discrimination dans la location de logements.

Face à l'adoption de ces lois et à une pression sociale de plus en plus forte, les politiciens durent se rendre à l'évidence qu'il était temps d'établir des dispositions légales portant sur tous les aspects des droits de la personne.

La proclamation du *Code des droits de la personne* de l'Ontario date de 1962. Le *Code* a repris l'ensemble des dispositions prévues dans les lois susmentionnées, tout en garantissant leur mise en application par la constitution d'une Commission ontarienne des droits de la personne. Depuis, le *Code* a été révisé à plusieurs reprises, afin d'élargir la protection qu'il offre aux Ontariens et aux Ontariennes.

FICHE DE CONTEXTE N° 3 :

LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE AU CANADA

Le gouvernement fédéral et les gouvernements de l'ensemble des provinces et territoires ont adopté des lois sur les droits de la personne et créé des organismes spéciaux chargés de leur application. Pourtant, la protection dont jouissent les personnes qui habitent les différents territoires ou provinces n'est pas toujours la même : d'un endroit à l'autre, elles ne sont pas nécessairement à l'abri de la discrimination basée sur leur orientation sexuelle ou leurs opinions politiques.

LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

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

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

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

LES DROITS DE LA MINORITÉ LINGUISTIQUE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

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

Au Canada, les francophones ont souvent été l'objet de préjugés et de discrimination au travail, dans les écoles et dans la collectivité. En général, les lois relatives aux droits de la personne n'offrent aucune protection contre la discrimination basée uniquement sur la langue. Les seuls endroits au Canada où la langue fait explicitement partie des motifs illicites de discrimination, du moins en matière d'emploi, sont le Québec et le Yukon. La Commission

ontarienne des droits de la personne a favorablement accueilli des plaintes basées sur la langue en les assimilant aux motifs connexes que sont « l'ascendance », « l'origine ethnique » et le « lieu d'origine ».

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

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

La mise en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été confiée à la Commission canadienne des droits de la personne, dont les bureaux sont disséminés à travers l'ensemble du pays.

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario l'emporte sur n'importe quelle autre loi de la province, sauf si cette loi stipule explicitement le contraire. Si une exigence prévue à la *Loi sur l'éducation* régissant les écoles publiques de l'Ontario devait par exemple constituer une forme de discrimination contre des personnes ou des groupes protégés par le *Code*, le *Code* l'emporterait, à moins que l'on ne puisse établir de façon objective que l'exigence en question était nécessaire et que son retrait de la Loi causerait un préjudice injustifié. Ce raisonnement reste valable également en cas de contradiction entre les dispositions du *Code* et celles de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Par contre, un exemple de situation où le *Code* ne s'applique pas serait face à l'interdiction de conduire dont le *Code de la route* frappe les personnes ayant certaines incapacités (comme des convulsions ou pertes de connaissance incontrôlables).

De tous les conseils ou commissions chargés de veiller au respect des lois en matière des droits de la personne au Canada, la Commission ontarienne est la plus ancienne. Créée en 1962, elle est aussi plus importante et traite plus de plaintes que n'importe quel autre organisme provincial, territorial ou fédéral similaire à travers tout le Canada.

LA NATURE DES LOIS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le but premier des lois sur les droits de la personne est de remédier aux problèmes que rencontrent les personnes ou groupes de personnes dont les droits à l'égalité ne sont pas respectés et de prévenir toute discrimination ultérieure à leur égard. Elles ne cherchent pas à punir la personne ou l'entreprise responsable de la discrimination.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit des recours civils, et non des peines criminelles. Les personnes responsables de la discrimination ne sont pas mises en prison, mais elles peuvent être condamnées à verser une indemnité à la personne qui a porté plainte contre elles et obligées de modifier en profondeur la façon dont elles mènent leurs affaires.

L'une des différences fondamentales entre la législation relative aux droits de la personne et la législation criminelle se rapporte à la norme de preuve appliquée devant une commission d'enquête. En droit criminel, la culpabilité de la personne accusée doit être prouvée au-delà de tout doute raisonnable, alors que pour l'application du *Code*, comme en droit civil, la norme de preuve appliquée est une prépondérance des probabilités. Autrement dit, la question posée est celle de savoir ce qui est plus vraisemblable, le fait que la discrimination a eu lieu ou le fait qu'elle n'a pas eu lieu. Il appartient à la Commission, qui saisit la commission d'enquête de l'affaire, de prouver au nom de la personne qui a déposé la plainte que son accusation est bien fondée. Une fois qu'il a été établi qu'il y a bien eu discrimination, la personne intimée doit prouver qu'elle a agi de bonne foi ou que les adaptations nécessaires pour tenir compte des besoins de la personne qui a fait l'objet de la discrimination entraîneraient un préjudice injustifié.

FICHE DE CONTEXTE N° 4 :

LES DROITS DE LA PERSONNE EN ONTARIO

« LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE EST NOTRE RESPONSABILITÉ À TOUS »

En Ontario, nous partageons tous la responsabilité de prévenir toute discrimination interdite par le *Code*. Aucune loi sur les droits de la personne ne peut rien pour qui que ce soit si nous ne décidons pas d'agir concrètement afin d'arriver à l'égalité pour tous et de mettre fin à la discrimination. Toute personne qui vit en Ontario doit :

- éviter toute forme de discrimination ou de harcèlement à l'égard d'autrui;
- s'élever contre toute discrimination dont elle serait témoin ou victime;
- signaler tout incident de discrimination à l'autorité responsable, administration scolaire ou autre, ou encore à la Commission ontarienne des droits de la personne, et enjoindre toute personne victime de discrimination d'en faire autant;
- s'informer et informer d'autres personnes sur les droits de la personne, contribuant ainsi à ce que tout le monde soit au courant de ses droits et de ses responsabilités aux termes du *Code*.

LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission ontarienne des droits de la personne est l'organisme expressément chargé de veiller à l'application du *Code des droits de la personne* en Ontario. Ses objectifs essentiels sont au nombre de quatre :

- prévenir la discrimination grâce à l'éducation du public et à la définition de règles de conduite;
- enquêter sur des plaintes de discrimination et de harcèlement;
- tenter de réconcilier les parties opposantes dans un incident porté à sa connaissance et les aider à trouver un règlement à leur différend;
- examiner de près les possibilités de discrimination involontaire ou insidieuse.

La Commission, dirigée par un commissaire ou une commissaire en chef, relève du ministre des Affaires civiles. Plusieurs autres commissaires (sept au minimum), choisis par le lieutenant—gouverneur au sein du grand public, se réunissent à intervalles réguliers pour décider de l'orientation des politiques relatives aux droits de la personne en Ontario, étudier des dossiers et décider des plaintes à soumettre à une commission d'enquête (voir page 67, Fiche de contexte n° 5, Pages de référence du personnel enseignant).

Le personnel de la Commission est composé de médiateurs qui tentent de régler le différend qui oppose les parties, des enquêteurs qui cherchent des preuves, des analystes des politiques qui élaborent et interprètent les politiques provinciales en matière de droits de la personne, et

enfin une série d'avocats et d'avocates qui défendent les plaintes au nom de la Commission devant les commissions d'enquête. La Commission s'efforce de sensibiliser le public à la teneur du *Code*, notamment en distribuant des publications qui expliquent les différents droits garantis par celui-ci. Une liste de ces publications se trouve à la page 45.

LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Chaque année, la Commission reçoit environ 2 000 plaintes et répond à plus de 100 000 demandes de renseignements du public. Toute personne qui pense avoir fait l'objet d'une discrimination peut communiquer avec la Commission. Un représentant ou une représentante de la Commission décidera si la plainte tombe dans le champ d'application du *Code*. Les plaintes doivent parvenir à la Commission dans les six mois qui suivent l'incident de discrimination en question.

Le premier contact du public se fait par le biais des services de renseignements de la Commission (ligne sans frais 1 800 387-9080). Les agentes et agents ont reçu une formation et sont capables de répondre aux demandes de renseignements du public et de déterminer si les problèmes soulevés par les particuliers relèvent de la compétence du *Code* ou s'il faut adresser la personne à un autre organisme gouvernemental.

Le système téléphonique automatisé de la Commission permet aux particuliers d'avoir accès à une agente ou à un agent des services de renseignements, à un annuaire du personnel travaillant dans les bureaux de la médiation et des enquêtes, à des renseignements automatisés sur les services offerts par la Commission et à des renseignements expliquant comment déposer une plainte concernant les droits de la personne.

Si le particulier a un problème touchant les droits de la personne et souhaite déposer une plainte en la matière, on lui envoie d'habitude le même jour ou dans les 24 heures un questionnaire et une trousse d'accueil. On lui demande de remplir le questionnaire et de le renvoyer aux bureaux de la Commission. Ce questionnaire aide la Commission à préparer une plainte juridiquement acceptable en vertu du *Code*.

LES SERVICES D'ACCUEIL

Les services d'accueil reçoivent les questionnaires, déterminent si les problèmes qui sont soulevés relèvent du mandat de la Commission ontarienne des droits de la personne, interrogent la partie plaignante, le cas échéant, pour obtenir un complément d'information, rédigent des plaintes juridiquement acceptables, font signer la plainte par la partie plaignante et signifient les plaintes officielles aux personnes ou aux organismes responsables de la discrimination présumée (appelés « parties intimées »).

Pour que la demande soit recevable en vertu du *Code des droits de la personne*, il faut que le motif relève du *Code*. Pour en savoir davantage sur les motifs et les domaines protégés par le *Code*, veuillez consulter la Fiche de données n° 1 : Les domaines d'application du *Code* à la page 77.

Une fois rédigée, signée par le plaignant et reçue par la Commission, la plainte est alors déposée. Elle est ensuite signifiée aux parties intimées qui doivent répondre formellement aux allégations.

L'ARTICLE 34

L'article 34 du *Code* stipule que la Commission peut, à sa discrétion, et dans des circonstances limitées, décider de ne pas traiter la plainte. Voici les circonstances :

- 34(1)(a) S'il appert que la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;
- 34(1)(b) S'il appert que la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- 34(1)(c) S'il appert que la plainte n'est pas de son ressort;
- 34(1)(d) S'il appert que les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que la Commission ne soit convaincue que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera pas de préjudice important à personne.

Avant qu'un dossier ne soit transmis aux services de médiation ou d'enquête, il faut déterminer si les clauses de l'article 34 s'appliquent à la plainte. L'article 34 peut être invoqué à la demande de la partie mise en cause ou à la demande du personnel de la Commission. En cas de demande, la Commission doit la traiter, soit analyser les clauses de l'article pour déterminer si elles s'appliquent à la plainte, divulguer le rapport sur le dossier aux parties et obtenir la décision des commissaires de traiter ou non la cause.

LES SERVICES DE MÉDIATION

On a intégré les services de médiation au système de traitement des plaintes de la Commission en mai 1997. La médiation est une composante volontaire et confidentielle faisant partie du processus de plainte de la Commission; elle est offerte aux parties une fois la plainte déposée et une fois que la Commission a reçu la réponse de la partie mise en cause à la plainte. La médiation offre aux parties l'occasion de discuter des problèmes et de trouver des solutions pour les résoudre aux premières étapes du processus. Elle vise à permettre aux parties d'en arriver à une solution et à régler le problème grâce à l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur qui facilitera les discussions entre les parties.

La médiation est en général offerte dans un délai de 90 jours à compter de la date de réception et de signature de la plainte. La Commission a réglé entre 65 pour 100 et 75 pour 100 des causes portées en médiation, celles-ci représentant environ 70 % de toutes les plaintes déposées.

LES SERVICES D'ENQUÊTE

La Commission a le pouvoir et le droit d'enquêter sur les plaintes, conformément à l'article 33 du *Code*. Les enquêtes effectuées en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario nécessitent généralement l'étude des documents concernant la plainte, une entrevue avec les témoins ayant des renseignements s'appliquant à la plainte, et tout autre renseignement permettant de déterminer si les circonstances avancées par la partie plaignante sont teintées de discrimination. Les plaintes sont transmises aux services d'enquête dans les cas suivants :

- Les parties refusent de se prévaloir des services de médiation;
- La médiation ne débouche pas sur un règlement;
- L'invocation de l'article 34 entraîne le traitement de la demande;
- La médiation est inappropriée vu les questions d'intérêt public majeures figurant dans la plainte.

À la suite de l'enquête sur la plainte, l'agente ou l'agent d'enquête peut essayer de résoudre la plainte par conciliation après divulgation aux parties des constatations émanant de l'enquête. Si la plainte n'est pas réglée entre les parties, l'agente ou l'agent d'enquête préparera une analyse du dossier résumant les preuves, donnera une interprétation relative aux droits de la personne et fera des recommandations conformément à l'article 36 du *Code* et recommandera ou non que les commissaires adressent la plainte à la commission d'enquête. On invitera les parties à faire une présentation en réponse à l'analyse du dossier par l'agente ou l'agent; la Commission disposera de ces faits lorsqu'elle prendra sa décision.

Les commissaires prennent ensuite connaissance de l'analyse du dossier et des présentations, le cas échéant. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les commissaires sont nommés par le lieutenant—gouverneur de la province et ont pour tâches de superviser les activités de la Commission et de prendre des décisions dans les dossiers traités par la Commission. Ils se réunissent à intervalles réguliers pour étudier les dossiers et décider des plaintes à soumettre à une commission d'enquête. Environ 4 pour 100 du nombre de dossiers fermés chaque année sont adressés à la commission d'enquête.

Les commissaires rejettent la plainte si, à leur avis, la preuve ne suffit pas à démontrer qu'il y a bien eu discrimination. La partie plaignante dispose alors de 15 jours pour interjeter appel de la décision de rejeter sa plainte en présentant par écrit une demande de révision de cette décision par les commissaires, accompagnée d'arguments susceptibles de les persuader de procéder à une telle révision. Si les commissaires ne changent pas d'avis, leur décision est finale.

Bien qu'elles soient prévues dans le *Code*, les commissions d'enquête sont autonomes et opèrent indépendamment de la Commission ontarienne des droits de la personne. Environ sept pour cent des plaintes sont soumises à une commission d'enquête, qui est habituellement formée d'une personne nommée par la commission d'enquête (droits de la personne) du ministère des Affaires civiles.

Si la commission d'enquête conclut qu'il y a bien eu discrimination, elle peut rendre différentes ordonnances, qui doivent en tout état de cause confirmer les pleins droits à l'égalité de la personne qui a porté plainte. Elle peut ordonner à la partie intimée d'indemniser la partie plaignante pour toutes pertes de salaires ou d'avantages, ou encore, jusqu'à concurrence de 10 000 \$, pour ses souffrances morales.

Si la plainte était portée contre un organisme, la réparation ordonnée par la commission d'enquête peut prendre différentes formes, par exemple la mise en place de programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique d'une personne ou d'un groupe ou à aider des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales au sein de l'organisme. Elle peut également ordonner l'organisation de séances de formation sur les droits de la personne et l'antidiscrimination pour l'ensemble de son personnel, l'élaboration de politiques exhaustives contre la discrimination ou le harcèlement ou encore toute autre mesure similaire.

La décision d'une commission d'enquête peut être portée en appel devant la Cour divisionnaire de l'Ontario et, de là, devant la Cour suprême du Canada.

FICHE DE CONTEXTE N° 5 :

LA COMMISSION D'ENQUÊTE

D'après le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne peut transmettre toute plainte qui n'a pas pu être réglée à l'issue de son enquête préliminaire à une commission d'enquête, qui l'entendra à son tour. La personne qualifiée retenue pour statuer sur la plainte est appelée le président ou la présidente de la commission d'enquête. Les commissions d'enquête sont indépendantes de la Commission ontarienne des droits de la personne et leurs audiences sont similaires à celles d'un procès devant un tribunal judiciaire.

La Commission ontarienne des droits de la personne est tenue, aux termes du *Code*, de présenter des preuves à l'appui de la plainte faisant l'objet de l'audience, puisque la Commission doit veiller au respect de l'intention du *Code*, qui est de prévenir la discrimination et le harcèlement. La personne qui a déposé la plainte (« la partie plaignante ») peut aussi se faire accompagner aux audiences par son propre avocat ou sa propre avocate. La personne ou l'organisme cités dans la plainte comme responsables de la prétendue violation du *Code* est appelé « la partie intimée ». Lors de l'audience, toutes les parties peuvent librement présenter des preuves et des observations. La partie intimée se fait généralement représenter par un avocat ou une avocate. Les témoins sont interrogés et contre-interrogés par des avocats ou avocates représentant la ou les parties plaignantes, la ou les parties intimées et la Commission.

La durée des audiences d'une commission d'enquête varie largement, mais la moyenne se situe autour de quatre jours. Les audiences se déroulent aux quatre coins de l'Ontario, aussi bien dans des salles de tribunal que dans des salles de réunion réservées à cet effet dans des hôtels. Le déroulement des audiences est quasi judiciaire. Les personnes qui témoignent lors d'une audience doivent donc le faire après avoir prêté serment ou affirmé qu'elles diront la vérité et leur témoignage est consigné par un ou une sténographe judiciaire. La personne qui préside la commission d'enquête peut décider, à sa discrétion, si les audiences seront ouvertes au public et aux médias ou non.

Le *Code* stipule que la commission d'enquête a 30 jours après la fin des audiences pour prendre sa décision, qui sera ensuite distribuée à toutes les parties concernées. La décision est également communiquée à un certain nombre de bibliothèques publiques et juridiques à travers l'Ontario et, en règle générale, elle est publiée dans le *Babillard canadien des droits de la personne* (*Canadian Human Rights Reporter*).

Chacune des parties (la partie plaignante, la partie intimée ou la Commission) a 30 jours pour porter la décision d'une commission d'enquête en appel devant la Cour divisionnaire de l'Ontario. Le dernier ressort pour interjeter appel des décisions subséquentes est la Cour suprême du Canada.

FICHE DE CONTEXTE N° 6 :

QU'ENTEND-ON PAR ÉGALITÉ?

La notion que la loi garantit l'égalité des droits et ce que nous devons faire pour que tout le monde bénéficie effectivement de droits égaux nous oblige à revoir notre conception de « l'égalité ». Nous devons avant tout comprendre que ce que l'on entend par « égalité » n'est pas immuable, mais évolue à mesure que les tribunaux en revoient la définition et l'interprétation.

Traditionnellement, on pensait que pour parvenir à l'égalité, il suffisait d'accorder le même traitement à tous et à toutes, quelles que soient les conditions de vie des personnes concernées. Le raisonnement était que les gens étant égaux, si on les traitait tous de la même façon, on ne pouvait pas être accusé de discrimination, même si une action ou un comportement avait pour effet de défavoriser encore davantage les membres de certains groupes de la société.

Cette conception de l'égalité avait bien des défauts. En omettant de reconnaître que les gens ont des besoins différents suivant leurs capacités physiques ou mentales, leur race, leur appartenance à un certain groupe ethnique, leur croyance, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., elle ne tenait pas compte des résultats très divers qu'un même traitement peut avoir sur différentes personnes. Le fait de traiter toutes les personnes de la même façon, sans prendre en considération leur situation marginale ou leur accès limité aux chances et aux ressources offertes aux autres membres de la société ne fait que renforcer les inégalités entre les groupes et aggraver les difficultés que certains rencontrent.

Si un employeur exige par exemple que son personnel soit disponible pour travailler du lundi au samedi, cela pourrait très bien avoir pour effet d'ôter toute possibilité d'emploi dans cette entreprise aux personnes dont la religion leur interdit de travailler le samedi. Un logement ou un édifice commercial dans lesquels on ne peut entrer que par des escaliers est inaccessible aux personnes atteintes de certains handicaps physiques. Si un organisme qui fournit des renseignements au public ne fait que distribuer des imprimés traditionnels, il empêche les personnes aveugles et les personnes qui ne maîtrisent pas la lecture du fait de certaines difficultés d'apprentissage d'avoir accès à ces renseignements.

De nos jours, la notion d'égalité des droits souligne la nécessité de regarder au-delà du traitement égalitaire de tous et de se pencher sur le contexte général, y compris les caractéristiques des personnes et leurs expériences antérieures. Ce contexte est déterminé par les réalités sociales, économiques, politiques et juridiques affectant une personne ou un groupe, qui ont des composantes à la fois historiques et contemporaines. Selon le contexte des uns et des autres, il peut arriver qu'un *traitement identique* aboutisse à des *résultats inégaux* : c'est pourquoi un *traitement différent* est parfois requis pour aboutir à une *égalité des résultats*. La recherche d'une égalité véritable et significative des résultats nous oblige à admettre la « différence » entre les réalités auxquelles se heurtent certaines personnes et groupes et à en tenir compte dans nos lois, dans nos politiques et dans les pratiques des établissements publics et privés.

Il s'ensuit que pour atteindre l'égalité véritable, nous devons changer des règles et des pratiques qui semblent neutres, mais qui ont des effets négatifs disproportionnés sur certains groupes de personnes protégés par le *Code* (voir « effet défavorable », page 53, Glossaire, Pages de référence du personnel enseignant). En fait, le *Code* exige déjà la modification de ces règles et pratiques, à moins de pouvoir apporter la preuve que cette modification serait trop coûteuse (même en envisageant de faire appel à d'éventuelles sources de financement externes) ou qu'elle poserait un risque considérable pour la santé et la sécurité (voir « préjudice injustifié », page 54, Glossaire, Pages de référence du personnel enseignant). Peu importe si l'employeur avait l'intention de faire de la discrimination ou non, il doit prendre des dispositions spéciales pour les personnes à qui leur religion interdit de travailler le samedi, sauf si cela lui causerait un préjudice injustifié. Les propriétaires d'édifices à plusieurs étages ou dont les entrées sont surélevées doivent installer des ascenseurs ou construire des rampes pour permettre aux personnes handicapées d'y accéder, sauf encore une fois si cela leur causerait un préjudice injustifié. Pareillement, les publications doivent être fournies sur disquette informatique, en braille, en gros caractères ou sur bande magnétique, suivant les besoins des personnes auxquelles elles sont destinées.

Le *Code* prévoit que pour arriver à des résultats égaux pour tous, il faut parfois adopter des programmes spéciaux tels que des programmes d'équité en matière d'emploi ou de services, afin d'aider les personnes et les groupes traditionnellement défavorisés en remédiant aux pratiques discriminatoires ancrées dans le fonctionnement des établissements et organismes. L'article 14 du *Code* autorise la mise en œuvre de programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à atteindre une égalité des résultats telle que prévue dans le préambule du *Code* (voir la Fiche de contexte n° 1, page 56, Pages de référence du personnel enseignant).

FICHE DE CONTEXTE N° 7 :

COMPRENDRE LA DISCRIMINATION DANS UN CONTEXTE SOCIAL – « CONSTRUCTION SOCIALE D'UN DÉSAVANTAGE »

Plus souvent qu'autrement, le désavantage naît de la façon dont la société traite les individus plutôt que de toute caractéristique qui leur est inhérente².

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

Par exemple, la Cour suprême du Canada a jeté un regard neuf sur la démarche à adopter pour comprendre le handicap. Dans le cas *Mercier*³ survenu au Québec (qui fait l'objet d'une étude de cas dans le présent document), la Cour suprême a établi clairement que le handicap devait être interprété de façon à en inclure l'aspect subjectif, puisque la discrimination peut reposer autant sur les perceptions, les mythes et les stéréotypes d'autres personnes que sur l'existence de limitations fonctionnelles réelles chez un individu.

Dans l'arrêt *Mercier*, les plaignants s'étaient vu refuser un emploi ou congédiés lorsqu'on a découvert qu'ils souffraient de certains problèmes de santé, même si ceux-ci n'entraînaient aucune limitation fonctionnelle. Les employeurs avaient fait valoir que ces problèmes ne constituaient pas un « handicap » en vertu de la loi québécoise sur les droits de la personne, parce qu'ils n'empêchaient pas les plaignants d'exercer leurs fonctions. La Cour suprême du Canada a rejeté cet argument.

Au lieu de se demander si la personne était réellement atteinte d'un handicap ou si le handicap nuisait réellement à l'exercice de ses activités professionnelles, la Cour suprême a plutôt examiné la situation d'un point de vue sociopolitique qui met l'accent sur la dignité humaine, le respect et le droit à l'égalité. Par conséquent, un handicap peut être le résultat d'une limitation physique, d'une maladie, d'une limitation perçue ou d'une combinaison de ces facteurs. L'accent est toutefois mis sur les effets de la distinction, de la préférence ou de l'exclusion de la personne et non sur la preuve de limitations physiques ou de l'existence d'une maladie.

2. *Egan c. Canada*, [1995] 2 R.C.S. 513 à 551-2 (25 mai 1995) en ligne, Cour suprême du Canada <<http://www.lexum.umontreal.ca/csc-ccc/fr/index.html>>.

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

Un autre arrêt⁴ de la Cour suprême du Canada a depuis confirmé que le « handicap social », c'est-à-dire la réaction de la société face à un handicap réel ou perçu, doit être le principal aspect à considérer pour déterminer s'il y a eu discrimination.

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

4. *Granovsky c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, 2000, C.S.C. 28 (18 mai 2000).

NOTES

**L'ENSEIGNEMENT DES
DROITS DE LA PERSONNE**

EN ONTARIO

**Les feuilles de travail
des élèves**

QUESTIONNAIRE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

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

1. Antoine, qui a 18 ans, a posé sa candidature pour un emploi de vendeur dans un magasin d'articles de sport. Lors de l'entrevue, le gérant du magasin est agréablement surpris de la maturité et des compétences d'Antoine et il lui dit qu'il serait prêt à l'embaucher, si ses références sont bonnes. En téléphonant à l'un de ses anciens employeurs, le gérant apprend qu'Antoine a été condamné plusieurs fois pour imprudence dangereuse au volant d'une voiture quand il était plus jeune. Le gérant du magasin a-t-il violé les droits d'Antoine en refusant de l'embaucher?

Oui Non Peut-être

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

Oui Non Peut-être

3. Les parents de Marc, qui depuis des années ne faisaient plus que se disputer, ont finalement décidé de divorcer. L'atmosphère est si tendue à la maison que Marc pense que la seule façon dont il pourra finir son année scolaire, c'est d'aller vivre ailleurs. Il a toujours été bon élève et n'a jamais eu d'ennuis. Âgé de 16 ans, il remplit les critères nécessaires pour recevoir l'aide sociale et il a fait une demande pour obtenir une chambre meublée près de son école. Le gérant refuse de louer une chambre à Marc, sous prétexte qu'il ne veut pas avoir à faire à des « jeunes profiteurs de l'aide sociale ». Le gérant a-t-il violé les droits de Marc?

Oui Non Peut-être

4. À la sortie de l'école, Cassandra et plusieurs de ses camarades, de race noire comme elle, sont allés dans un restaurant du quartier. Ils ont ri et se sont comportés de façon animée, comme les autres personnes dans la salle. Soudain, une dispute a éclaté entre leur groupe et plusieurs jeunes de race blanche qui fréquentent la même école et qui étaient assis à une autre table. Ils échangent des remarques assez grossières, et soudain, de la nourriture commence à voler à droite et à gauche. Le personnel du restaurant a demandé à Cassandra et à ses camarades de sortir, ce qui les a mis en colère et leur a donné l'impression de faire l'objet d'une discrimination. Est-ce que le personnel du restaurant a porté atteinte aux droits de ce groupe de jeunes?

Oui Non Peut-être

5. La semaine dernière, Marianne et son ami Jean ont décidé de former un groupe en vue de rassembler des fonds pour la recherche sur le sida. Hier, tous les deux ont trouvé sur leurs bureaux des dessins plutôt vulgaires se moquant des homosexuels et des lesbiennes. À la fin des cours, plusieurs élèves les ont attaqués verbalement en face de la cour de l'école en criant des slogans contre les personnes gaies. Leur professeur a vu les dessins et a entendu parler des attaques verbales, mais il dit qu'il ne peut rien faire, parce que la confrontation a eu lieu en dehors de l'école. Ni Marianne, ni Jean, n'a porté plainte auprès des responsables de l'école. Les élèves qui les ont agressés ont-ils porté atteinte aux droits de Marianne et de Jean?

Oui

Non

Peut-être

6. Le cabinet d'optique du coin cherche quelqu'un à temps partiel pour recevoir sa clientèle et répondre au téléphone. L'emploi nécessite de toute évidence d'excellentes aptitudes à la communication. Michelle, qui est née et qui a fait ses études à Hong Kong, a posé sa candidature pour cet emploi. La propriétaire du cabinet ne l'embauche pas, craignant que les personnes qui feront affaire avec le cabinet ne comprennent pas Michelle à cause de son accent de Hong Kong. Est-ce qu'elle a enfreint les droits de Michelle?

Oui

Non

Peut-être

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

Oui

Non

Peut-être

FICHE DE DONNÉES N° 1 :

LES DOMAINES D'APPLICATION DU CODE

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit que toute personne a le droit d'être à l'abri de toute discrimination dans cinq domaines bien particuliers liés à la vie en société, à savoir :

- **les services, les biens et les installations** – y compris les écoles, les hôpitaux, les magasins, les restaurants et les associations ou les installations sportives et récréatives;
- **l'occupation d'un logement** – ce qui veut dire l'endroit où une personne habite ou veut habiter, en tant que locataire ou propriétaire;
- **les contrats** – conclus par écrit ou verbalement;
- **l'emploi** – aussi bien les annonces d'emploi, les formules de demande d'emploi et les entrevues, que la répartition du travail, la formation et l'avancement;
- **l'adhésion à une association professionnelle ou à un syndicat** – comme la Fédération des enseignants et des enseignantes des écoles secondaires de l'Ontario ou les Métallurgistes unis.

Le Canada est un pays où la liberté d'expression est un droit. Toutefois, en tolérant l'expression d'attitudes et de paroles discriminatoires, nous risquons de porter atteinte aux droits des personnes visées par ces attitudes et ces paroles. La législation en matière de droits de la personne protège ces droits dans les domaines essentiels de notre vie.

LES MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS

Le *Code* reconnaît que les personnes qui font l'objet d'une discrimination sont le plus souvent celles qui appartiennent à certains groupes de la société. L'appartenance à ces groupes a donné lieu à la définition d'une série de motifs de discrimination illicites, autrement dit interdits. Toute personne qui ferait l'objet d'une discrimination basée sur l'un de ces motifs dans un des cinq domaines cités plus haut est protégée par le *Code*. Voici les seize motifs illicites de discrimination :

- **la race** – l'appartenance à un peuple ayant certains caractères physiques communs, tels que l'aspect de la peau, des cheveux ou du visage;
- **l'ascendance** – la famille dont une personne est issue;
- **le lieu d'origine** – le pays où la région où une personne est née;
- **la couleur** – la couleur de la peau associée à une race;
- **l'origine ethnique** – l'appartenance à un groupe ayant certains caractères de civilisation communs, autrement dit qui viennent de son histoire, tels que la culture, la religion ou l'organisation de la vie en société;
- **la citoyenneté** – le fait de faire partie des personnes qui forment un état ou une nation;
- **la croyance** – la religion ou la foi;
- **le sexe** – la discrimination peut être elle-même de nature sexuelle ou se produire pour la simple raison qu'une personne est un homme ou une femme, ou encore parce qu'une femme est enceinte. Est également inclus le droit d'allaiter dans des endroits publics ou au travail. Le sexe comprend aussi la notion d'identité sexuelle;
- **l'orientation sexuelle** – le fait pour une personne d'être homosexuelle (que ce soit une femme lesbienne ou un homme gai) ou hétérosexuelle;

- **un handicap** – une incapacité physique ou un défigurement dus à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie (notamment le diabète, l'épilepsie, la paralysie, une amputation, une mauvaise coordination des mouvements, le fait d'être aveugle ou de voir très mal, le fait d'être sourd ou d'entendre très mal, le fait d'être muet ou d'avoir de la difficulté à parler, ou encore le fait d'avoir besoin d'un chien d'aveugle, d'un fauteuil roulant ou d'un appareil correcteur quelconque); une difficulté d'apprentissage ou un problème quelconque concernant la capacité de comprendre et d'utiliser des symboles ou la langue parlée; une déficience au niveau du développement; un trouble mental; ou encore une lésion ou une incapacité pour laquelle une personne a demandé ou reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*;
- **l'âge** – la protection du *Code* s'étend aux personnes âgées de 18 à 65 ans (dans le domaine de l'emploi), de 16 ans ou plus (dans le domaine du logement) et de 18 ans ou plus (dans tous les autres domaines);
- **l'état matrimonial** – y compris le fait pour une personne de cohabiter avec une autre, d'être veuf ou veuve, d'être séparée de son conjoint ou de sa conjointe;
- **l'état familial** – le fait de se trouver dans une relation parent-enfant;
- **le partenariat avec une personne de même sexe** – le fait de vivre avec une personne du même sexe dans une union conjugale;
- **l'existence d'un casier judiciaire** – (dans le domaine de l'emploi seulement) le fait pour une personne d'avoir été reconnue coupable d'une infraction à une loi provinciale ou fédérale;
- **l'état d'assisté social** – (dans le domaine du logement seulement) le fait de recevoir l'aide sociale.

LES EXCEPTIONS

Il existe certaines situations dans le domaine de l'emploi où ces motifs de discrimination ne sont pas interdits, à savoir :

- un organisme dont le but est de servir les intérêts des membres d'un groupe protégé par le *Code*, comme un groupement religieux, éducatif ou social qui se consacre à un certain groupe ethnique, à des personnes handicapées ou aux membres d'une certaine religion, a le droit de n'employer que des personnes qui appartiennent à ce groupe ethnique, des personnes handicapées ou des membres de cette religion;
- un employeur peut librement décider d'embaucher ou de ne pas embaucher, de promouvoir ou de ne pas promouvoir, son conjoint ou sa conjointe, son père ou sa mère, aussi bien que son enfant, ou encore le conjoint ou la conjointe, le père ou la mère, aussi bien que l'enfant d'une personne qui travaille pour lui;
- un employeur peut faire de la discrimination basée sur l'âge, le sexe, le casier judiciaire ou l'état matrimonial si ces critères constituent effectivement des exigences essentielles de l'emploi. Un foyer pour femmes battues, par exemple, a le droit de n'embaucher que des femmes comme conseillères; un club a le droit de n'embaucher que des hommes pour travailler dans le vestiaire des hommes; un établissement de garde d'enfants peut justifier le refus d'embaucher une personne qui a été reconnue coupable d'avoir fait subir de mauvais traitements à un enfant en disant que cette personne poserait un risque pour les enfants dont l'établissement à la garde. Dans un cas pareil, l'employeur doit toutefois examiner si des adaptations ne seraient pas possibles qui permettraient à la personne d'occuper l'emploi en question.

FICHE DE DONNÉES N° 2 :

LE HARCÈLEMENT

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

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

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

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

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

Même si le *Code* ne dit rien de précis à cet égard, tout le monde a aussi le droit d'être à l'abri du harcèlement dans le domaine des services. Si un groupe d'élèves harcèle un autre groupe d'élèves à cause de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur religion ou d'un handicap, les élèves harcelés peuvent porter plainte. L'éducation est un « service » auquel tout le monde a droit de façon égale.

FICHE DE DONNÉES N° 3 :

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Toute personne qui travaille pour un employeur a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement sexuel par ses collègues, les personnes qui la supervisent et la clientèle de l'entreprise. Les locataires ont aussi le droit d'être à l'abri de tout harcèlement basé sur leur sexe de la part de la personne qui est propriétaire de leur logement, de toute personne qui représente la propriétaire ou le propriétaire ou encore d'une autre personne locataire d'un logement dans le même édifice.

Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne fait des avances sexuelles à une autre, alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que son comportement ou ses remarques sont déplacées, importunes, intimidantes et choquantes, même hostiles.

Il y a aussi infraction au *Code* lorsque la personne qui supervise le travail de quelqu'un d'autre ou qui occupe une position d'autorité vis-à-vis de cette autre personne lui fait des sollicitations sexuelles, alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ses sollicitations ne sont pas bienvenues. Bien entendu, il y a également infraction au *Code* lorsqu'une personne menace quelqu'un qui travaille sous sa supervision de représailles ou lui impose une punition quelconque pour avoir refusé ses demandes sexuelles.

Le *Code* interdit le harcèlement sexuel d'élèves ou d'étudiantes et d'étudiants par d'autres jeunes fréquentant le même établissement scolaire, d'enseignantes ou d'enseignants par des élèves ou des étudiantes et étudiants et l'inverse comme étant une forme de traitement inégal basé sur le sexe.

sollicitation sexuelle – une invitation à participer à une forme quelconque d'activité sexuelle, y compris dans certains cas une invitation à « sortir ensemble ».

FICHE DE DONNÉES N° 4 :

L'ATMOSPHÈRE EMPOISONNÉE

Une atmosphère empoisonnée est le résultat d'observations et de comportements qui ridiculisent ou qui insultent une personne ou un groupe protégés par le *Code*. Une telle atmosphère porte atteinte à leur droit à un traitement égal en matière de services, de biens et d'installations, de logement ou d'emploi. Ce genre d'atmosphère peut aussi résulter d'actions qui ne visent personne directement. Les plaisanteries, les actions ou les dessins qui insultent les personnes lesbiennes ou gaies ou un groupe racial quelconque, ou encore les photos de pin-ups qui dégradent les femmes, tout cela a pour effet de créer une atmosphère empoisonnée pour les personnes lesbiennes ou gaies, pour les membres de ce groupe racial ou pour les femmes en général.

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

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

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

traitement égal – on entend par traitement égal un traitement qui aboutit à des résultats identiques même si, dans certains cas, la forme que prend le traitement lui-même est différente. Imaginons que parmi le personnel d'une entreprise, une personne handicapée utilise un fauteuil roulant. Si l'on veut accorder un traitement égal à tous les membres du personnel en ce qui concerne l'accès à l'édifice où ils travaillent, par exemple, on devra installer une rampe pour la personne handicapée.

FICHE DE DONNÉES N° 5 :

LA DISCRIMINATION INDIRECTE

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

Dans ces cas, l'employeur ou l'organisme devrait prouver que :

- premièrement, l'exigence d'emploi a été établie de bonne foi, autrement dit qu'il croyait sincèrement que cette exigence était nécessaire et que, d'un point de vue objectif, cette exigence est effectivement nécessaire pour des raisons de sécurité, d'efficacité ou d'économie;
- deuxièmement, il ne pourrait pas faire d'adaptations pour permettre à une personne appartenant à un groupe protégé de travailler pour lui sans subir lui-même un préjudice injustifié, autrement dit, sans que les conséquences de ces adaptations ne modifient la nature même de son entreprise ou sa viabilité économique, ou encore sans qu'elles posent un risque considérable sur le plan de la santé et de la sécurité.

adaptation (dans le contexte de l'emploi) – le fait d'adapter des conditions d'emploi existantes ou les exigences relatives à ce dernier, de les rendre conformes aux besoins de quelqu'un ou même de les éliminer, afin de permettre à une personne ou à un groupe de personnes d'exécuter les fonctions essentielles liées à une activité ou à un emploi.

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

exigence neutre – une exigence qui, à première vue, semble impartiale.

FICHE DE DONNÉES N° 6 :

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui fait partie de la façon dont fonctionnent beaucoup d'organismes, aussi bien des entreprises que des associations de services ou des institutions sociales, comme les écoles, les hôpitaux, les bureaux gouvernementaux, les tribunaux etc. Elle se produit parfois parce que plusieurs formes de discrimination, même invisibles, existent en même temps dans les pratiques de gestion d'un organisme. Elle a pour résultat de priver des groupes tout entiers de leurs droits ou de la possibilité de participer aux activités de l'organisme en question. Voici quelques exemples :

- le racisme ou les préjugés des personnes qui occupent les positions d'autorité peuvent violer les droits des membres de certains groupes, comme lorsque seuls les hommes blancs obtiennent un emploi ou de l'avancement dans une entreprise;
- les partis pris contre certains groupes font que leurs membres ne reçoivent pas un traitement égal. C'est le cas si une entreprise ne donne que des emplois de bureau aux femmes et des emplois dans le service des ventes aux hommes;
- une école peut faire de la discrimination systémique contre les personnes handicapées. Si une école n'a pas de rampes d'accès ou de portes automatiques, ni de salles de bains adaptées aux besoins des personnes handicapées et si elle n'offre pas de tests d'aptitudes ou d'auxiliaires d'apprentissage spéciaux, cette école empêche les personnes handicapées d'accéder aux possibilités d'apprentissage qu'elle offre aux autres élèves.

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

parti pris – une façon inexacte et limitée de juger un groupe de personnes. La façon de parler, l'affichage ou la publication de matériels divers ou d'autres formes de communication peuvent refléter un parti pris négatif envers les membres d'un groupe.

ÉTUDE DE CAS A : MIREILLE

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

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

Au cours des trois prochains mois, l'attitude de Monsieur M. vis-à-vis de Mireille a commencé à changer. Lorsque les deux travaillaient ensemble, il posait souvent ses mains sur ses épaules ou sur ses hanches et se penchait très près d'elle. Chaque fois que cela se produisait, Mireille se détournait très rapidement de lui. Bientôt, Monsieur M. a commencé à faire des remarques gênantes au sujet de sa femme, disant qu'elle ne l'attirait plus du tout et qu'il avait besoin d'une autre femme pour le « satisfaire ».

Mireille n'a rien fait pour provoquer les observations ou les gestes de Monsieur M., mais elle n'a rien dit non plus pour y mettre fin; néanmoins, elle était de plus en plus mal à l'aise vis-à-vis de son patron et elle essayait de l'éviter autant que possible. Un jour, Monsieur M. lui a demandé de l'embrasser. Quand elle a refusé, Monsieur M. lui a dit : « Je sais ce qui t'embête. Tu as peur que ça pourrait te faire plaisir. » Quelques jours plus tard, Monsieur M. lui a proposé de venir à son appartement et de coucher avec lui. Mireille a refusé fermement, disant qu'elle avait un fiancé auquel elle tenait beaucoup. Son patron lui a redemandé à plusieurs reprises de venir à son appartement.

En juin, Monsieur M. a renvoyé Mireille, en disant qu'il n'avait plus de travail pour elle, alors que le mois de juin est toujours le mois de l'année où le pépiniériste fait le plus d'affaires.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Le pépiniériste, Monsieur M., a-t-il violé le *Code des droits de la personne* de l'Ontario? Si oui, de quelle manière?
2. Comment peut-on expliquer que Mireille n'a rien dit dès qu'elle a commencé à se sentir mal à l'aise face au comportement de son patron?
3. Compte tenu de la situation, Mireille était-elle obligée de dire quelque chose à son patron pour lui faire comprendre que ses gestes et paroles risquaient de constituer une infraction au *Code*?
4. Est-ce que le licenciement de Mireille est un facteur dont il faut tenir compte au moment de déterminer s'il y a eu atteinte à ses droits?

ÉTUDE DE CAS B : **PARAMVIR**

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

Plus de 10 pour 100 des quelque 250 000 sikhs vivant au Canada sont des sikhs khalsa. Ces personnes ont célébré un rite appelé Amrit Dhari, que l'on compare souvent à une forme de baptême. L'une des obligations religieuses pour un sikh khalsa est de porter le kirpan, un objet qui symbolise la loi et la moralité, la justice et l'ordre. Les kirpans, qui ressemblent à un poignard cérémoniel, sont en fer et portés dans une gaine.

Après de longues discussions avec la famille de Paramvir et différents organismes sikhs, le conseil de l'éducation a révisé sa politique relative aux armes pour interdire formellement le port du kirpan à l'école. Les élèves avaient seulement le droit de porter une imitation de kirpan, qui ne devait pas comporter de lame de métal et qui ne pourrait donc pas servir d'arme.

Un enseignant sikh et la Commission ontarienne des droits de la personne ont demandé à une commission d'enquête de se pencher sur cette affaire. L'argument de la Commission ontarienne des droits de la personne était essentiellement que selon leur religion, les sikhs khalsa devaient en permanence porter un kirpan en fer s'ils voulaient respecter leurs vœux sacrés. Elle a aussi pu établir que même si le kirpan avait l'air d'être une arme, il n'avait jamais servi d'arme au Canada. Par ailleurs, la Commission a souligné que d'autres conseils scolaires n'avaient aucune politique limitant le port du kirpan.

Le conseil de l'éducation, pour sa part, a avancé les arguments suivants :

- que l'éducation n'était pas un service régi par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et que la loi applicable face à cette question était la *Loi sur l'éducation*;
- que le kirpan pouvait être dangereux, parce qu'il ressemblait à une arme et pouvait servir d'arme;
- que d'autres personnes pouvaient interpréter le port du kirpan comme une invitation à la violence.

La commission d'enquête a rendu son jugement après avoir étudié l'ensemble des preuves et des témoignages présentés.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Le *Code* l'emporte-t-il sur la *Loi sur l'éducation*?
2. Est-ce que la politique relative aux armes constituait une discrimination envers les sikhs khalsa? Comment cela?
3. Cette politique était-elle raisonnable? Proposez différentes façons dont le conseil de l'éducation pourrait tenir compte des besoins des sikhs khalsa sans subir de préjudice injustifié, comme de mettre en danger les élèves et le personnel de l'école.

ÉTUDE DE CAS C : DANIEL

Après avoir cherché pendant plusieurs mois un travail à faire en fin de semaine, Daniel, un jeune homme noir, a finalement obtenu une entrevue avec le propriétaire d'une station-service très populaire, qui fait aussi lave-auto.

Le propriétaire semblait hésiter à l'embaucher, mais Daniel a réussi à le convaincre de lui donner une chance. Le propriétaire lui a donc offert l'emploi, en lui disant qu'il travaillerait les fins de semaine seulement, avec une équipe de sept autres jeunes gens, tous des étudiants de la région. Le chef de quart lui apprendrait à se servir des machines du tunnel de lavage.

Le premier jour où Daniel s'est présenté au travail, le chef de quart a seulement passé quelques minutes à lui expliquer les machines. Daniel a regardé ce que les autres jeunes gens faisaient, mais ceux-ci ne l'aidaient pas beaucoup lorsqu'il leur posait des questions.

Au cours des prochaines fins de semaine, Daniel s'est concentré sur son travail, mais à cause de certains incidents, il s'est retrouvé de plus en plus isolé. Quelques-uns de ses collègues l'avaient invité à se joindre à eux à l'heure du déjeuner ou durant des pauses, mais d'autres n'arrêtaient pas de lui lancer des méchancetés à propos des membres d'une race ou d'un groupe ethnique particuliers, souvent assez fort pour que le chef de quart les entende. Un jour, Daniel a entendu le chef dire que c'était à cause des Noirs qu'il y avait de plus en plus de violence dans la collectivité. Cette déclaration a encouragé d'autres employés, qui avaient pourtant déjeuné avec Daniel à plusieurs reprises, à se moquer eux aussi des personnes de race noire. Quand ses collègues se tournaient vers lui en racontant leurs histoires, Daniel se levait et s'en allait s'asseoir seul dans un coin.

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

Le chef de quart, furieux, a accusé Daniel de négligence. Daniel a répondu qu'il pensait que les machines fonctionnaient bien quand il s'est arrêté pour sa pause. Daniel a continué à dire que la panne n'était pas de sa faute, mais le chef de quart l'a renvoyé. Daniel croit qu'il a fait l'objet d'une discrimination parce qu'il est noir, alors que les autres travailleurs et les patrons sont blancs.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Le chef de quart avait-il une bonne raison de renvoyer Daniel? Pourquoi?
2. Quels facteurs seront pris en compte dans le cadre d'une enquête sur le respect des droits de la personne?

ÉTUDE DE CAS D : **TAMMY**

Quand Tammy a eu 11 ans, cela faisait déjà cinq ans qu'elle jouait aux quilles dans sa ligue récréative locale. Elle s'était qualifiée, au même titre que plusieurs autres jeunes, à participer à une compétition provinciale parrainée par le Youth Bowling Council.

Vu qu'elle est atteinte de paralysie cérébrale, Tammy utilise un fauteuil roulant et ne maîtrise pas parfaitement ses mouvements et leur coordination. Son père lui a construit une rampe en bois pour lui permettre de jouer aux quilles. Tammy pose le haut de la rampe sur ses genoux, puis elle l'aligne sur les quilles et fait rouler la boule sur la rampe.

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

L'affaire a d'abord été soumise à une commission d'enquête, puis à la Cour suprême de l'Ontario, au nom de Tammy et de la Commission ontarienne des droits de la personne. D'après le Youth Bowling Council, Tammy ne pouvait pas effectuer les gestes essentiels du jeu de quilles, à savoir de lancer la boule manuellement. Le Youth Bowling Council s'est servi de cet argument pour dire qu'il n'avait pas violé les droits garantis à Tammy par le *Code*, vu qu'elle ne satisfaisait pas à la principale exigence du jeu. Par ailleurs, cet organisme a affirmé que l'emploi d'accessoires spéciaux fausserait la compétition, parce qu'elle ne reposerait plus sur des aptitudes communes à tous les concurrents.

Les personnes chargées de la défense de Tammy ont insisté sur le fait que Tammy jouait bien aux quilles, puisqu'elle utilisait la boule pour les abattre. Par ailleurs, ses avocats ont signalé que le Youth Bowling Council était obligé de tenir compte de ses besoins en vertu du *Code*, et donc de l'autoriser à utiliser la rampe. Les tests de vitesse et de précision ont démontré que Tammy n'avait aucun avantage sur les autres joueuses ou joueurs. Sa boule ne pouvait pas atteindre la vitesse nécessaire pour obtenir les meilleurs résultats et son lancer n'avait qu'une précision moyenne.

Lors de l'appel, la Cour a entendu l'ensemble de la preuve et des témoignages avant de rendre sa décision.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Tammy pouvait-elle satisfaire à la principale exigence du jeu de quilles? Est-ce que la réponse à cette question devait être prise en considération pour déterminer s'il y avait eu violation du *Code*?
2. Est-ce que le Youth Bowling Council devrait tenir compte des besoins de Tammy (en lui permettant par exemple d'utiliser sa rampe pour participer à des compétitions?)
3. Le Youth Bowling Council subirait-il un préjudice injustifié s'il autorisait Tammy à se servir de sa rampe en compétition? Est-ce que cela changerait trop la nature du sport? Justifiez votre réponse.

ÉTUDE DE CAS E : KAREN

Karen a commencé à travailler dans une usine qui fabrique des objets tels que des gobelets en polystyrène pour la vente au détail et en gros. Espérant faire carrière dans cette entreprise, elle a accepté un premier emploi au service d'emballage.

Au bout d'un certain temps, Karen a appris par ses collègues que lorsqu'une femme est embauchée par l'usine, elle commence toujours au service d'emballage, alors que les hommes débutent toujours comme personnel de service, où ils gagnent plus que les femmes qui travaillent à l'emballage.

Plus tard, elle a appris que si elle voulait obtenir de l'avancement, il faudrait d'abord qu'elle trouve un poste parmi le personnel de service. Conformément aux règles de son syndicat, cela voulait dire qu'elle perdrait l'ancienneté qu'elle avait accumulée au service d'emballage. La conséquence directe de cette perte d'ancienneté était qu'en cas de licenciement, elle serait la première à perdre son emploi et la dernière à être réembauchée par rapport à des collègues masculins qui ont commencé à travailler pour l'entreprise en même temps qu'elle. Ses chances d'obtenir un poste mieux rémunéré seraient aussi moins bonnes que celles de ces hommes parce qu'elle aurait moins d'ancienneté.

Par ailleurs, l'entreprise lui a dit qu'elle devrait passer un test d'aptitude mécanique avant de pouvoir obtenir un poste parmi le personnel de service ou une promotion. Karen a entendu dire qu'au moins un tiers du test portait sur la manipulation d'outils divers qui ne sont en réalité jamais utilisés par le personnel de service.

Karen a constaté qu'il y avait seulement deux femmes parmi les 40 postes à responsabilités de l'usine, alors qu'il y avait un nombre égal d'hommes et de femmes aux postes inférieurs.

Quand Karen est allée voir ses superviseurs pour leur demander ce qu'elle devait faire pour obtenir de l'avancement, ils ont refusé de l'aider. Au cours des prochaines semaines, ils l'ont empêchée de faire des heures supplémentaires et ils ont rejeté sa demande de travailler avec une autre équipe. Son superviseur direct était d'avis que les femmes ne devaient pas travailler, mais rester à la maison. Il a aussi essayé de lui interdire de prendre des appels téléphoniques de son ami, qui travaille dans une autre équipe, bien que les appels avaient lieu pendant ses pauses.

Karen a déposé une plainte pour discrimination contre l'entreprise.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Karen a-t-elle fait l'objet d'une discrimination? Si oui, quel genre de discrimination?
2. Quels sont les facteurs à prendre en considération pour déterminer s'il y a eu d'autres infractions au *Code*?
3. Que faudrait-il faire pour garantir aux femmes des chances égales d'emploi et d'avancement dans cette entreprise?

ÉTUDE DE CAS F : **RITA**

Rita et sa famille ont quitté un coin éloigné de la campagne pour venir vivre à la ville en plein milieu de l'année scolaire. En moins d'une semaine, Rita était inscrite à l'école secondaire de son nouveau quartier où elle commençait à suivre des cours. Elle faisait le chemin entre l'école et sa maison en autobus scolaire.

Au bout de quinze jours, Rita commençait à s'habituer à ses cours. Elle était toutefois un peu mal à l'aise vis-à-vis de sa professeure d'histoire. Lors du premier cours, celle-ci lui avait bien fait comprendre qu'elle avait beaucoup de « retard » à rattraper si elle voulait obtenir un crédit.

La semaine suivante, un groupe d'élèves a présenté un exposé sur le voyage de Christophe Colomb vers le « Nouveau Monde » en 1492. Une discussion très animée a suivi, accompagnée de la distribution de textes et de dessins illustrant l'arrivée de Colomb dans différentes régions. Plusieurs de ces textes faisaient mention des « sauvages et peaux rouges » contre lesquels les colons devaient se battre pour s'installer dans le Nouveau Monde.

Rita, qui est une indienne Cri, était choquée de l'image donnée des autochtones dans cet exposé, avec l'accord de sa professeure. Elle est donc allée la voir avant le prochain cours pour lui en parler. Au début de ce cours, la professeure a annoncé à la classe que l'exposé sur Christophe Colomb avait dérangé Rita, puis elle s'est tournée vers elle pour lui demander de donner sa version de la « découverte de Colomb » du point de vue d'une personne autochtone.

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

Rita a parlé de tous ces incidents à ses parents. Quand ils ont téléphoné à la directrice de l'école, celle-ci leur a répondu qu'elle « passerait un savon » aux jeunes responsables. En même temps, elle a suggéré que Rita pourrait faire plus d'efforts pour essayer de s'intégrer à la classe et de s'entendre avec ses camarades.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Comment la professeure aurait-elle dû réagir quand Rita lui a parlé de qui l'avait dérangée dans l'exposé sur Christophe Colomb?
2. Est-ce que la directrice de l'école aurait dû prendre d'autres mesures?

ÉTUDE DE CAS G : CÉCILE

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

La maison de soins infirmiers a demandé à Cécile de passer un examen médical auprès de son médecin de famille. L'une des exigences essentielles de l'emploi qu'elle cherchait à obtenir était de pouvoir soulever les personnes malades : Cécile a confirmé qu'elle en serait tout à fait capable.

La personne qu'elle a rencontrée durant une deuxième entrevue a étudié les résultats de son examen médical, puis s'est aperçue que Cécile avait une infirmité à la main gauche. (Durant la première entrevue, l'administratrice adjointe ne s'était pas rendue compte que les trois doigts du milieu de la main gauche de Cécile étaient plus courts que des doigts normaux.) À partir de ce moment-là, la personne qui menait la deuxième entrevue et une autre personne responsable des soins infirmiers ont longuement parlé de l'incapacité de Cécile et des exigences de l'emploi. Bien qu'elles avaient toutes les deux très envie d'embaucher Cécile, elles croyaient sincèrement que celle-ci ne serait pas capable de tenir les malades correctement pour les soulever.

Cécile leur a répété qu'elle pourrait parfaitement s'acquitter des responsabilités de l'emploi qu'elle recherchait et qu'elle avait en fait déjà effectué des tâches similaires avec des enfants handicapés, mais la maison de soins infirmiers ne l'a pas embauchée.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Est-ce que la personne qui menait l'entrevue avait des motifs raisonnables de penser que Cécile ne serait pas capable de faire son travail?
2. Sur quoi la personne qui menait l'entrevue s'est-elle basée pour décider que Cécile ne pourrait pas satisfaire une exigence établie de bonne foi concernant cet emploi?
3. Quelle décision la personne qui menait l'entrevue et la directrice des soins infirmiers auraient-elles dû prendre, et pourquoi?

ÉTUDE DE CAS H : JOËLLE

Joëlle travaillait dans les bureaux d'une grande compagnie d'assurance. Elle est lesbienne et ne s'en cache pas. Au contraire, elle se réunissait souvent avec d'autres personnes de son bureau dont on savait ou disait qu'elles étaient lesbiennes ou gaies. À l'époque, Joëlle avait une liaison avec une femme qui travaillait dans le même service qu'elle.

Joëlle travaillait depuis assez longtemps à temps partiel, aux termes d'un contrat à durée déterminée, mais elle avait fait savoir à la direction de la compagnie qu'elle aimerait obtenir un emploi à plein temps. On lui a répondu que la compagnie venait de changer de propriétaires et que pour le moment, personne ne pouvait être embauché. Joëlle a toutefois constaté que d'autres services embauchaient des personnes à plein temps. Cela l'a amenée à penser qu'on ne lui offrait pas d'emploi à plein temps à cause de son orientation sexuelle.

La compagnie employait bien d'autres personnes lesbiennes et gaies, mais Joëlle pensait qu'on leur avait demandé d'être discrètes sur le lieu de travail à propos de leur orientation sexuelle. Joëlle elle-même avait été prévenue par un superviseur qu'elle aurait intérêt à « camoufler » son orientation sexuelle et que la façon très ouverte dont elle s'associait avec d'autres personnes lesbiennes ou gaies dans le bureau « mettait les gens mal à l'aise ». On lui a laissé entendre que le groupe de personnes avec lequel elle déjeunait régulièrement ferait mieux de ne pas s'asseoir à la même table lors de la soirée dansante prévue pour fêter Noël, parce que le reste du personnel pourrait y voir une « prise de position publique ». Une autre employée a été avertie que si elle ne voulait pas nuire à ses possibilités d'avancement au sein de la compagnie, elle aurait intérêt à ne pas passer tant de temps avec Joëlle.

Le président de la compagnie s'était à plusieurs reprises permis d'appeler Joëlle « Monsieur », et il avait fait des remarques déplaisantes sur son eau de toilette et ses vêtements devant d'autres employés. Un tas de rumeurs circulaient dans le bureau au sujet de Joëlle et de sa compagne, et aussi au sujet d'autres employés soupçonnés d'être des personnes lesbiennes ou gaies. Un témoin a décrit ces rumeurs comme étant « horribles, incroyables, changeant de jour en jour ».

Un matin, le superviseur de Joëlle l'a appelée dans son bureau et lui a tendu une lettre lui proposant un emploi à plein temps. Pendant leur discussion concernant l'offre d'emploi, il dit à Joëlle que sa partenaire devrait changer de service, parce que la politique interne de la compagnie interdisait que des personnes étroitement liées travaillent dans le même service. Joëlle, très fâchée de cette nouvelle, a quitté son bureau.

Le jour suivant, Joëlle a livré une lettre à son superviseur disant qu'elle acceptait le poste qui lui était offert. Sa lettre disait toutefois qu'elle ne pouvait pas accepter la condition rattachée à l'offre, à savoir que sa partenaire change de service, car celle-ci voulait rester où elle était. Elle proposait plutôt de signer un engagement selon lequel sa partenaire et elle continueraient à vivre séparément, qu'elles garderaient leurs distances au bureau et qu'elles ne se feraient aucune faveur au travail. Si le superviseur n'acceptait pas ce compromis, Joëlle démissionnerait.

Le superviseur de Joëlle, qui ne voulait pas accepter ce compromis, a retiré son offre d'emploi et renvoyé Joëlle.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Quelles sont les différentes façons dont Joëlle a pu faire l'objet d'une discrimination au travail?
2. Quelles raisons le superviseur de Joëlle a-t-il pu donner pour la renvoyer? Que pensez-vous de ces raisons?
3. Qu'est-ce que Joëlle devrait à votre avis obtenir pour la dédommager de la discrimination dont elle a fait l'objet?

ÉTUDE DE CAS I : TAWNEY

Tawney travaillait pour la province de Colombie-Britannique en tant que membre de l'équipe de choc chargée de lutter contre les incendies de forêt dans une petite région de la province. Le travail de l'équipe consistait à lutter contre les feux de forêt et à les éteindre lorsqu'ils étaient mineurs et pouvaient être circonscrits. Ses superviseurs jugeaient son travail satisfaisant et ne mettaient pas en doute ses capacités d'accomplir ses tâches de manière sûre et efficace.

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

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

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

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. À votre avis, aurait-il été préférable d'adopter des normes différentes pour les hommes et pour les femmes?
2. Le test constituait-il selon vous une méthode équitable pour évaluer la capacité d'un pompier de faire son travail?
3. Si l'employeur de Tawney avait jugé acceptable le temps de parcours inférieur à la norme qu'a réalisé Tawney, cela aurait-il entraîné de la « discrimination à rebours » à l'égard des hommes qui ont échoué le test?

ÉTUDE DE CAS J : RÉJEANNE

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

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

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

Croyant que la Ville avait rejeté sa candidature en raison d'un handicap, Réjeanne a porté plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. La Commission a demandé au Tribunal de rendre une décision dans cette affaire.

Dans son plaidoyer devant le Tribunal, la Commission a allégué que la partie intimée a agi d'une façon discriminatoire qui a privé la plaignante de prestations d'assurance-chômage et qui lui a causé beaucoup de stress et d'humiliation. La Ville a fait valoir qu'étant donné que Réjeanne n'avait aucune limitation fonctionnelle, on ne pouvait pas dire qu'elle souffrait d'un handicap en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

QUESTIONS À DÉBATTRE

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

ÉTUDE DE CAS K : **ALIA ET AHMED**

Il y a de nombreuses personnes qui sont atteintes de surdité, qui sont devenues sourdes ou qui sont malentendantes en Ontario. Pour certains, le langage gestuel est leur langue maternelle ou leur moyen de communication préféré. Leur incapacité de parler l'anglais les empêche de communiquer à moins d'avoir recours à un interprète. Ces citoyens et citoyennes ont de la difficulté à communiquer de manière efficace et à obtenir un accès équitable aux services et aux emplois.

Alia et Ahmed, qui sont sourds de naissance et qui attendaient la naissance de jumeaux, avaient l'habitude de retenir les services d'un interprète gestuel lors des visites chez le médecin. En l'absence d'un interprète, la communication est souvent une source de frustration pour eux. Il était clair qu'une mauvaise communication de renseignements de nature médicale pourrait avoir de graves conséquences.

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

Dans la plainte qu'ils ont déposée, Alia et Ahmed ont allégué que l'hôpital offrait des services inégaux en ne tenant pas compte de leurs besoins particuliers. L'hôpital a fait valoir qu'il était trop difficile de faire venir des interprètes à la dernière minute et qu'il était trop c teux d'avoir des interprètes de garde 24 heures par jour.

QUESTIONS   DÉBATTRE

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

ÉTUDE DE CAS L : RAYMOND

Raymond était président d'un organisme appelé Canadian Lesbian and Gay Archives (CLGA) qui avait pour mandat d'acquérir, de conserver et d'organiser des données, des archives et des artefacts au sujet des lesbiennes et des gais du Canada et d'en faciliter l'accès. La CLGA s'est donné pour mission de mettre en valeur la vie des gais et des lesbiennes et de s'assurer que leurs archives et leurs histoires ne sont pas perdues ni effacées intentionnellement. La CLGA aide les gais et les lesbiennes à mener une vie libre et positive et à être fiers de ce qu'ils sont.

À titre de président de la CLGA, Raymond a demandé à Scott, qui était président et principal vendeur d'une imprimerie, une soumission en vue de l'impression de cartes d'affaires, de papier à en-tête et d'enveloppes pour la CLGA.

Scott a d'abord accepté de présenter une soumission et d'offrir le service demandé jusqu'à ce qu'il apprenne que Raymond l'avait sollicité pour le compte d'un organisme de défense des droits des gais et des lesbiennes. Scott a alors refusé de lui fournir le service en raison de ses convictions religieuses. En effet, Scott croit qu'être homosexuel est mal et il ne voulait pas travailler pour un organisme de défense des gais et des lesbiennes. Il a donné à Raymond les noms et numéros de téléphone de plusieurs autres imprimeurs de la ville avec qui il pourrait faire affaire. À la suite de ce refus, la CLGA a dû chercher un autre imprimeur, ce qui a retardé de beaucoup l'exécution du travail.

Raymond a porté plainte contre Scott et son imprimerie auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne en son nom et en celui de la CLGA. Sa plainte reposait sur la conviction que Scott avait refusé de fournir les services demandés en raison de son orientation sexuelle. La Commission a étudié la plainte et porté l'affaire devant une commission d'enquête.

QUESTIONS À DÉBATTRE

1. Quels sont les droits en cause dans cette affaire? À votre avis, quelle est la partie dont les droits devraient avoir priorité?
2. Comment, selon vous, devrait-on protéger les droits de l'autre partie?
3. Qu'arrivera-t-il à l'objet du *Code* si les droits revendiqués par certains groupes violent les droits des autres?