

Le cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne



Un guide pratique
pour les employeurs



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Apprenez-en davantage sur la façon dont le [cadre de l'approche fondée sur les droits de la personne \(AFDP\)](#) peut vous aider à appliquer une optique des droits de la personne à vos politiques, programmes et services en milieu de travail et à soutenir les groupes protégés par le *Code des droits de la personne*.

Qu'est-ce que le cadre de l'AFDP?

Le cadre de l'AFDP est un outil d'analyse et d'éducation sur le Web mis à la disposition des fournisseurs de services, y compris les organismes sans but lucratif et les services gouvernementaux, les employeurs, les chercheurs, les défenseurs ainsi que les gouvernements provinciaux et municipaux.

Il aide les employeurs comme vous à créer des politiques et des programmes axés sur le travail d'une manière qui atténue la discrimination et les effets négatifs disproportionnés sur tous les employés.

En approfondissant les questions et les considérations relatives aux droits de la personne, le cadre de l'AFDP renseigne les utilisateurs et les aide à penser différemment – et mène à de meilleurs résultats – quel que soit le travail que nous faisons.

Poser les bonnes questions vous aidera à vous conformer au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) en tant qu'employeur et vous fournira les résultats suivants :

- Un milieu de travail exempt de discrimination qui respecte la dignité de tous les employés
- De nouveaux mécanismes pour s'attaquer aux problèmes de discrimination systémique
- Vous positionner pour répondre aux besoins et aux droits de toutes les personnes que vous employez

Le Code des droits de la personne de l'Ontario dans votre milieu de travail

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario s'adresse à tout le monde. Il s'agit d'une loi provinciale qui accorde à chacun des chances et des droits égaux, sans discrimination, dans des secteurs tels que l'emploi, le logement et les services. L'objectif du Code est de prévenir la discrimination et le harcèlement en raison de [17 motifs protégés, dans cinq secteurs sociaux](#), dont l'emploi.

Le Code stipule que toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination ni harcèlement en raison de la race, de l'ascendance, du lieu d'origine, de la couleur, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'expression de l'identité sexuelle, de l'âge, du casier judiciaire, de l'état matrimonial, de l'état familial ou d'un handicap.

Le droit à [un traitement égal en matière d'emploi](#) couvre tous les aspects de l'environnement de travail et de la relation d'emploi, y compris les demandes d'emploi, le recrutement, la formation, les mutations, les promotions, les stages d'apprentissage, les congédiements et les mises à pied. Il couvre également les taux de rémunération, les heures supplémentaires, les heures de travail, les jours fériés, les avantages sociaux, le travail par quarts, les mesures disciplinaires et les évaluations du rendement.

Politiques en milieu de travail

Vous pouvez utiliser le cadre de l'AFDP pour élaborer des politiques d'emploi fondées sur les droits de la personne, telles que :

- Des politiques d'horaire flexible pour aider vos employés à équilibrer leur travail avec des obligations de prestation de soins (se rapporte au motif de l'état familial prévu au *Code*)
- Les politiques sur les uniformes ou les heures de travail qui tiennent compte des observances religieuses de vos employés (se rapporte au motif de croyance prévu au *Code*)
- Les politiques de recrutement qui prévoient des offres d'emploi largement accessibles qui permettent à quiconque de postuler, plutôt que d'utiliser le recrutement de bouche à oreille qui a tendance à entraîner l'embauche de personnes des mêmes groupes que ceux qui sont déjà dans l'organisation (se rapporte aux motifs de sexe, de race ou d'origine ethnique du *Code*)

De nombreux textes législatifs accordent des pouvoirs et des responsabilités précises aux employeurs de l'Ontario, tels que la [Loi de 1990 sur la santé et la sécurité au travail](#), la [Loi de 1995 sur l'équité en matière d'emploi](#), la [Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail](#), la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#), la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#) et la [Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs](#).

Ces pouvoirs s'accompagnent d'une responsabilité en matière de droits de la personne. Le *Code* interdit les politiques ou les programmes en milieu de travail qui ont une incidence négative disproportionnée sur les personnes ou les groupes qui s'identifient à un ou plusieurs motifs prévus au *Code*.

Les tribunaux ont dit qu'en raison de l'importance des principes énoncés dans le *Code*, il faudrait lui donner une interprétation large et généreuse. En cas de différence ou de conflit entre le *Code* et une autre loi de l'Ontario, le *Code* a préséance, sauf disposition contraire expresse dans l'autre loi.

Pourquoi devrais-je utiliser le cadre de l'AFDP dans mon lieu de travail?

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à :

1. **Déterminer le contexte des droits de la personne** des politiques et des programmes organisationnels que vous élaborerez.
2. **Épargner du temps et des efforts** en tenant compte de tous les aspects de votre projet à l'étape de la planification, plutôt qu'après sa mise en œuvre.
3. **Travailler avec les communautés touchées** pour élaborer des processus d'engagement appropriés.
4. **Mener des recherches et des analyses** pour tenir compte des obligations en matière de droits de la personne et les refléter.
5. **Saisir** vos recherches, analyses et justifications fondées sur des données probantes pour référence future.
6. **Élaborer des options et des recommandations** pour répondre aux droits, aux besoins et aux points de vue des communautés touchées.
7. **Participer à la prise de décisions** afin d'examiner en profondeur les obligations en matière de droits de la personne et d'y donner suite.
8. **Respecter les droits de la personne** lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de programmes organisationnels.
9. **Surveiller et évaluer** les résultats des politiques afin de déterminer les répercussions sur les droits de la personne.
10. **Devenir un expert** de l'élaboration de politiques et de programmes en matière de droits de la personne.

Exemple – Codes vestimentaires dans votre milieu de travail

Le cadre de l'AFDP peut vous aider à concevoir des règles inclusives pour tous les employés, y compris les hommes et les femmes, les personnes handicapées et toute personne qui a besoin de mesures d'adaptation pour des raisons religieuses.

Par exemple, vous pouvez élaborer un code vestimentaire ou des règles vestimentaires qui répondent aux besoins de votre entreprise s'ils sont conformes au *Code*, par exemple demander à vos employés de porter un uniforme ou un équipement de protection. Cependant, vous devez vous assurer que la politique d'uniforme de votre organisation ne porte pas atteinte à la dignité et au droit de vos employés de participer pleinement au milieu de travail.

Un employeur devrait être prêt à prouver que toute différence liée au sexe dans le code vestimentaire est justifiée par les exigences professionnelles. Le code vestimentaire stipule que les couvre-chefs religieux de tout type peuvent être portés avec un uniforme, et les femmes peuvent choisir de porter un pantalon au lieu d'une jupe. Les employées qui souhaitent s'habiller modestement pour des raisons religieuses apprécient la possibilité de porter des jupes à la cheville sans avoir à présenter une demande d'adaptation.

Des obstacles discriminatoires surgissent souvent en raison d'exigences ou de pratiques qui semblent neutres – comme l'imposition d'un code vestimentaire au travail – mais qui ont des répercussions négatives imprévues sur les personnes identifiées par les motifs de discrimination interdits du *Code*, comme le genre, le sexe ou la croyance.

Politiques connexes de la CODP pour soutenir les employeurs

Pour tirer le meilleur parti du cadre de l'AFDP, la CODP recommande de l'utiliser conjointement avec d'autres politiques connexes de la CODP :

[Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)

[Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »](#)

[Les droits de la personne au travail 2008 – Troisième édition](#)

[Guide d'élaboration des politiques et procédures en matière de droits de la personne](#)

[Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi](#)

[Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool](#)

[Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi](#)

[Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#)

[Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#)

[Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne](#)

[La COVID-19 et le Code des droits de la personne de l'Ontario – Questions et réponses](#)

[Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#)