

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

Service de recherche

RAPPORT DE RECHERCHE | RP 21-08

Novembre 2022

Code des droits de la personne de l'Ontario

Heather Conklin | Agent de recherche

ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE
The Ontario Human Rights Code came into effect on June 15,
established equal rights and freedom from discrimination as primary

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario garantit le droit à un traitement égal et à des droits égaux dans cinq domaines sociaux. Le présent rapport survole les droits et obligations établis par le Code et décrit le système ontarien des droits de la personne.

Le Service de recherche de l'Assemblée législative sert le Parlement de l'Ontario; il a pour mandat de réaliser des recherches et des analyses confidentielles et non partisans, à la demande des députées et députés, de leur personnel et des comités législatifs. Le Service rédige également des rapports de recherche sur des questions de fond susceptibles d'intéresser les parlementaires.

Tout est mis en œuvre pour que les rapports soient exacts à la date de publication, mais ils ne sont pas toujours actualisés par la suite. Le Service décline toute responsabilité à l'égard de l'information – références et liens compris – tenue par des tiers.

Les recherchistes sont à la disposition de la députation et de son personnel voulant discuter des rapports et d'autres sujets.

Table des matières

PRÉSENTATION	1
MOTIFS ILLICITES DE DISCRIMINATION	1
SYSTÈME ONTARIEN DES DROITS DE LA PERSONNE	2
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	3
Commission ontarienne des droits de la personne	3
Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne	4
OBLIGATION D'ADAPTATION	4
DISCRIMINATION	5
Défenses et exceptions	5
PRATIQUES EXEMPLAIRES EN DROITS DE LA PERSONNE	7
CONCLUSION	8
NOTES	9

Dernières recherches du Service de recherche de l'Assemblée législative

La gouvernance municipale au Canada

RAPPORT DE RECHERCHE 21-03

Michael Vidoni

Les transferts fédéraux à l'Ontario

RAPPORT DE RECHERCHE 20-11

Jason Apostolopoulos

Les Ontariennes au front contre la COVID-19

RAPPORT DE RECHERCHE 21-01

Laura Anthony et Sude Bahar Beltan

Accès à la justice : initiatives pour un meilleur accès aux services juridiques et de règlement des différends

RAPPORT DE RECHERCHE 20-08

Lauren Warner

Santé publique et épidémiologie : vue d'ensemble

RAPPORT DE RECHERCHE 21-04

Erica Simmons

Engorgement des hôpitaux

RAPPORT DE RECHERCHE 11-19

Jason Apostolopoulos

Présentation

Le [Code des droits de la personne](#) de l'Ontario a été adopté en 1962 pour reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. D'ordre quasi-constitutionnel, son importance particulière lui confère un statut supérieur aux autres lois provinciales, sur lesquelles il [a préséance](#), sauf indication contraire.

Le Code vise, selon son [préambule](#), 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.

Motifs illicites de discrimination

À cette fin, le Code prévoit l'égalité des droits pour tous dans cinq domaines sociaux :

- [Services, biens et installations](#)
- [Logement](#)
- [Contrats](#)
- [Emploi](#)
- [Associations professionnelles telles que les syndicats](#)

Sont des motifs illicites de discrimination (parfois appelés « motifs interdits ») la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap¹.

Mentionnons également que dans le domaine de l'[emploi](#), la discrimination en raison de l'« existence d'un casier judiciaire » (toute infraction criminelle pour laquelle un pardon a été accordé ou toute infraction à une loi provinciale)² est proscrite; de même, dans le domaine du [logement](#), il est interdit de discriminer une personne parce qu'elle reçoit de l'aide sociale (ex. : prestations du programme Ontario au travail ou du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées).

Le Code prohibe aussi le harcèlement fondé sur des motifs illicites et le harcèlement sexuel dans les contextes de logement et d'emploi³. Le terme harcèlement s'entend ici du « [f]ait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns »⁴.

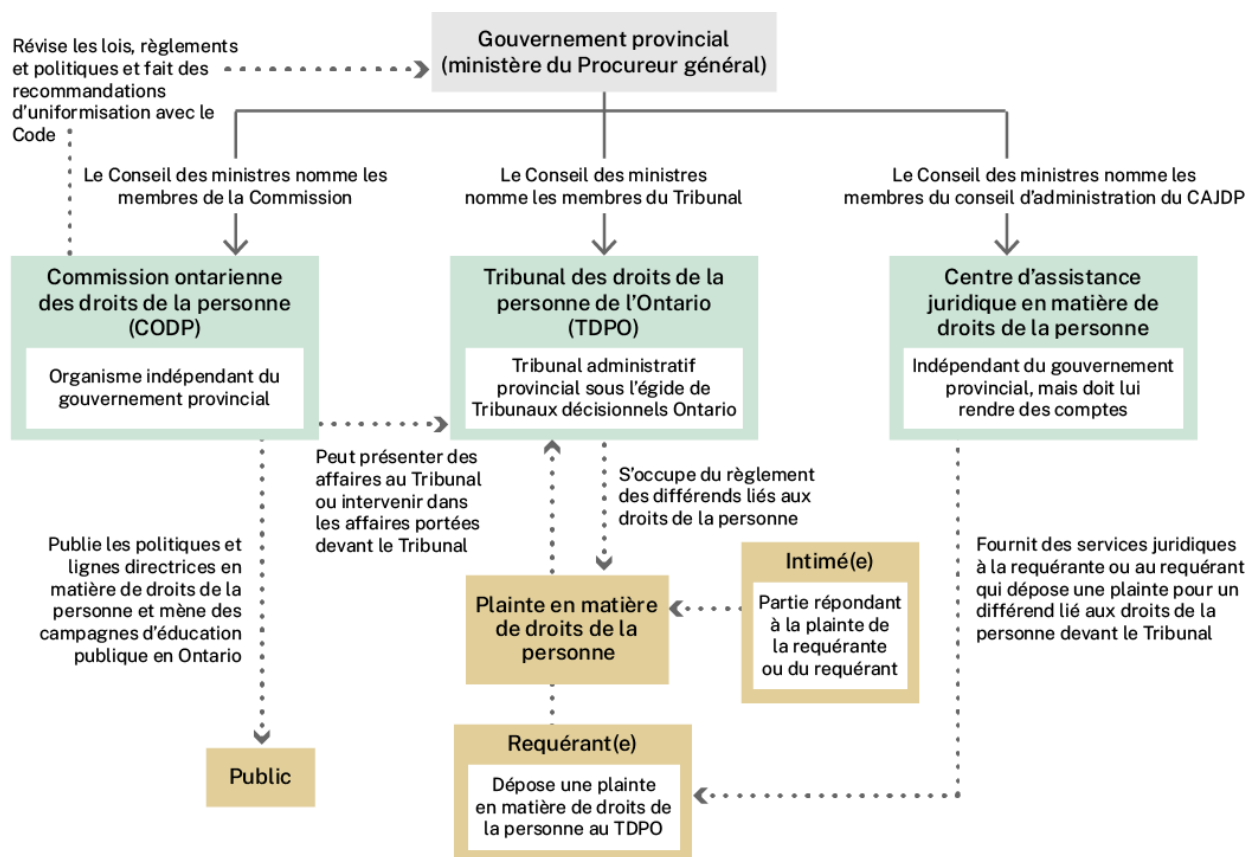
Sont aussi interdites les [représailles](#) (ex. : intimidation, congédiement ou autre sanction) contre une personne revendiquant et exerçant ses droits garantis par le Code ou refusant de porter atteinte à un droit d'autrui.

Fait important : contrairement à la [Charte canadienne des droits et libertés](#), qui ne s'applique qu'aux actions de l'État (employeurs et fournisseurs de services du gouvernement, politiques, programmes et lois étatiques), le Code s'applique tant au secteur public que privé⁵.

Système ontarien des droits de la personne

Le système ontarien des droits de la personne comprend le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO), la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJDP).

Figure 1 : Système ontarien des droits de la personne



Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Le [Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#) est un tribunal décisionnel traitant les allégations de discrimination et de harcèlement faites en application du Code. Ses membres sont nommés par le Conseil des ministres à l'issue d'un processus concurrentiel expliqué à la [partie IV](#) du Code.

Quiconque juge avoir subi de la discrimination ou du harcèlement fondé sur un motif illicite peut déposer une requête au Tribunal, qui la traitera selon ses [règles de procédure](#), lesquelles prévoient l'offre de services de médiation et autorisent la tenue d'audiences en personne, par écrit, par téléphone ou par tout autre moyen électronique. Pendant l'audience, les parties doivent pouvoir faire des observations orales, et les arbitres doivent justifier leur décision définitive par écrit⁶.

S'il est établi qu'il y a eu discrimination ou harcèlement, le responsable pourrait devoir verser une indemnité monétaire ou non monétaire (ex. : formation sur les droits de la personne, construction d'une entrée accessible) ou encore promouvoir la conformité au Code (ex. : élaboration de politiques sur les droits de la personne)⁷.

La procédure de requête et d'audience détaillée se trouve sur le [site de Tribunaux décisionnels Ontario](#). Les décisions du TDPO sont publiées par l'[Institut canadien d'information juridique](#).

Les cours ont par ailleurs constaté que des tribunaux administratifs de la province ont compétence pour entendre des affaires relevant du Code (ex. : dossiers présentés à la Commission de la location immobilière ou au Tribunal de l'aide sociale), notamment déterminer qu'une disposition d'une loi ne s'applique pas si elle contredit le Code⁸. Par exemple, dans l'arrêt [Tranchemontagne c. Ontario \(Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées\)](#), la Cour suprême a soutenu que le Tribunal de l'aide sociale (TAS) pouvait trancher si les dispositions de la *Loi de 1997 sur le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées* empêchant l'admissibilité d'un demandeur aux prestations en raison de sa dépendance à l'alcool ou à une drogue sont discriminatoires⁹.

Commission ontarienne des droits de la personne

La [Commission ontarienne des droits de la personne](#) (CODP) est un organisme autonome du gouvernement dont le mandat général est de promouvoir et de faire progresser les droits de la personne dans la province. Ses membres sont nommés par le Conseil des ministres et « doivent avoir des connaissances, de l'expérience ou une formation en ce qui concerne le droit en matière de droits de la personne et les questions s'y rapportant¹⁰ ».

Les [fonctions de la Commission](#) sont listées à l'article 29 du Code. La Commission explique qu'elle « élabore des politiques et éduque le public, surveille les droits de la personne, effectue des recherches et des analyses et mène des enquêtes en matière de droits de la personne ». Elle peut présenter ses propres requêtes ou se prononcer sur les causes entendues par le Tribunal qui sont d'intérêt public¹¹.

Selon l'[article 30](#) du Code, la Commission est autorisée à préparer, à approuver et à publier des [politiques sur les droits de la personne](#) pour guider l'interprétation du Code. La Commission indique que ses politiques et lignes directrices « établissent des normes que les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décisionnaires doivent suivre pour se conformer au Code ». Ces politiques et lignes directrices reflètent aussi l'interprétation du Code par la Commission au moment de leur publication.

La Commission doit produire des [rapports annuels](#) et peut aussi présenter d'autres [rapports](#) sur la situation des droits de la personne en Ontario. Par exemple, le [Rapport annuel 2020-2021](#) présente ses principaux résultats, notamment la publication de l'[Énoncé de politique sur l'adoption d'une approche de gestion de la pandémie de COVID-19 fondée sur les droits de la personne](#). La Commission a aussi préparé une page de [questions et réponses](#) sur les droits et obligations de chacune et chacun pendant la pandémie.

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

La [partie IV.1](#) du Code confie au [Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne](#) (CAJDP) le mandat de fournir des services juridiques aux requérantes et requérants souhaitant faire entendre un litige en matière de droits de la personne par le TDPO. Le CAJDP est indépendant du gouvernement provincial, mais doit lui rendre des comptes. Il est dirigé par un conseil d'administration nommé par le Conseil des ministres et doit produire des [rapports annuels](#)¹².

Le CAJDP est habilité à élaborer des politiques et à définir des priorités pour la prestation de ses services, et a préparé une [directive sur les critères d'admissibilité](#) visant à éclairer la décision sur le niveau de service à offrir à chaque requérante ou requérant¹³.

Selon la directive, chaque requérante ou requérant reçoit une aide de base, notamment savoir si sa requête relève de la compétence du Tribunal. De manière générale, le CAJDP priorise les personnes dont la plainte est fondée qui auraient de la difficulté à se représenter elles-mêmes, surtout si leur requête est complexe, soulève des questions d'intérêt public ou pourrait avoir des répercussions majeures sur d'autres plaintes en lien avec les droits de la personne.

Obligation d'adaptation

Les droits et protections garantis par le Code exigent des fournisseurs de services, employeurs, fournisseurs de logements et autres entités qu'ils fassent les efforts nécessaires pour offrir des mesures d'adaptation répondant aux besoins couverts par le Code. Comme l'explique la CODP, sans cette [obligation](#), les droits de la personne « n'auraient aucun sens ».

L'obligation d'adaptation tient compte du fait que les solutions peuvent varier d'une personne à l'autre pour un traitement égal et un accès égal au logement, à l'emploi et aux services, obligation qui ne s'applique qu'aux motifs protégés par le Code¹⁴.

Il convient aussi de noter que cette obligation n'est pas absolue. En fait, les organismes et les particuliers sont tenus de fournir des mesures d'adaptation tant qu'ils peuvent le faire sans subir eux-mêmes un [préjudice injustifié](#) (fardeau déraisonnable ou disproportionné), en tenant compte des coûts, des sources de financement externes et des exigences de santé et sécurité.

Ce qui constitue un préjudice injustifié pour une entreprise ou un organisme dépend de sa situation.

Discrimination

Le Code ne définit pas le terme *discrimination*; notre compréhension de cette notion se fonde plutôt sur la jurisprudence. Pour prouver qu'elle a été victime de discrimination, une personne doit généralement pouvoir démontrer :

- qu'elle présente une caractéristique protégée (contre la discrimination);
- qu'elle a subi un traitement négatif ou un effet préjudiciable dans un domaine social protégé;
- que la caractéristique protégée a influé sur la manifestation de l'effet préjudiciable¹⁵.

L'intention n'a rien à voir ici (la discrimination peut être involontaire). La requérante ou le requérant doit pouvoir faire la preuve qu'il y a eu discrimination « selon la prépondérance des probabilités ». Autrement dit, « il [doit être] raisonnable de croire que de la discrimination a eu lieu » compte tenu des circonstances¹⁶.

Parfois, il est évident qu'on a affaire à de la discrimination, mais dans beaucoup de cas, c'est plus difficile à prouver. C'est souvent le cas lorsqu'il n'y a aucune déclaration directe ni aucun document écrit exposant explicitement qu'une caractéristique protégée est à l'origine du traitement négatif. Les cours et les tribunaux ont observé qu'on peut déterminer s'il y a eu discrimination par l'analyse de tous les facteurs pertinents, y compris les preuves circonstancielle (ou preuves indirectes). En s'appuyant sur des preuves directes, la requérante ou le requérant peut soutenir que les faits ou événements, pris ensemble, « font qu'il est raisonnable de croire ou de “déduire” qu'il y a eu discrimination¹⁷ ».

De plus, selon la jurisprudence en matière de droits de la personne, pour arriver à une conclusion de discrimination, un seul motif illicite prévu par le Code suffit à déterminer qu'il y a eu discrimination ou traitement négatif¹⁸.

Après que la requérante ou le requérant a prouvé qu'il y a eu discrimination, le fardeau tombe sur les épaules de la partie intimée (ex. : fournisseur de services ou de logements, employeur), qui doit démontrer que le comportement adopté fait partie des défenses et exceptions prévues dans le Code.

Défenses et exceptions

Comme l'explique la CODP, le Code comprend certaines défenses et exceptions permettant des agissements qui, autrement, seraient considérés comme étant discriminatoires¹⁹. Par exemple, certaines exigences, disons pour décrocher un emploi, pouvant sembler neutres ont en réalité des répercussions négatives sur les membres d'un groupe protégé (on appelle souvent ce phénomène « incidence défavorable » ou discrimination indirecte). L'[article 11](#) du Code permet à la personne ou à l'organisation responsable de prouver que l'exigence est raisonnable et de bonne foi – donc légitime et réelle – dans les circonstances. L'organisation doit toutefois, dans ce cas, fournir des mesures d'adaptation qui répondent aux besoins de la personne concernée, tant que cela ne lui cause pas de préjudice injustifié (comme nous l'avons déjà mentionné).

La CODP donne l'exemple d'un employeur qui interdit le port de la barbe. Même si l'idée n'est pas d'exclure du processus d'embauche les hommes sikhs (qui peuvent ne pas se raser pour des raisons religieuses), c'est tout de même l'impression que cela donne, donc la règle est considérée comme discriminatoire²⁰.

Il pourrait être légitime, dans cet exemple, d'exiger une telle chose s'il s'agit d'un emploi lié à la préparation d'aliments et que la règle existe par souci d'hygiène. Dans ce cas, « [l'employeur] pourrait facilement adapter la règle aux employés sikhs en les autorisant à porter un filet sur leur barbe, ce qui ne lui causerait aucun préjudice injustifié²¹ ».

Le Code permet aussi l'existence de [programmes spéciaux](#) conçus pour alléger un préjudice ou un désavantage économique ou encore aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir de chances égales (parfois appelés « programmes d'action positive²² »). Il reconnaît également les [droits des écoles séparées](#) prévus par la Constitution et prévoit explicitement que les exigences comme l'[âge minimum pour la consommation d'alcool](#) ne sont pas discriminatoires, entre autres exceptions.

L'[article 24](#) du Code établit des exceptions propres au secteur de l'emploi. Par exemple, le droit à un traitement égal n'est pas enfreint lorsqu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif ou social qui sert les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap privilégie l'embauche de personnes ainsi identifiées si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi²³.

On y pose aussi que ce droit n'est pas enfreint si la discrimination repose sur des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial, si ces motifs constituent une qualité requise exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi (souvent appelée *exigence professionnelle justifiée* ou EPJ). Dans ces cas, la cour ou le tribunal doit être convaincu que l'employeur ne peut fournir de mesures d'adaptation sans subir de préjudice injustifié²⁴.

Par exemple, cette disposition appuie les politiques de [retraite obligatoire](#) pour les professions exigeantes physiquement ou présentant un risque élevé, comme celles de policier et de pompier.

La Cour suprême du Canada a instauré un critère juridique à trois volets pour aider les employeurs à démontrer qu'une norme ou qualité requise discriminatoire (discrimination directe ou effet préjudiciable) est en fait une exigence professionnelle justifiée :

- L'exigence doit être rationnellement liée à l'exécution du travail.
- L'employeur doit avoir adopté l'exigence « en croyant sincèrement et de bonne foi qu'elle était nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail ».
- L'exigence doit être « raisonnablement nécessaire » pour réaliser le but légitime lié au travail. (Pour le prouver, l'employeur doit démontrer qu'il est impossible de fournir des mesures d'adaptation à l'employée ou employé sans subir un préjudice injustifié.)²⁵

Pratiques exemplaires en droits de la personne

La CODP a un [guide d'élaboration des politiques et procédures en matière de droits de la personne](#) qui recommande entre autres aux organisations de procéder à un examen proactif des obstacles potentiels en lien avec les motifs prévus par le Code, notamment :

- l'accessibilité physique de leurs locaux;
- leurs politiques, pratiques et mécanismes décisionnels;
- leur culture.

Une fois les obstacles à l'inclusion repérés, l'organisation doit préparer un plan pour les éliminer. Ce plan devrait :

- établir des objectifs précis et mesurables et définir un échéancier clair pour l'élimination des obstacles;
- prévoir l'affectation de ressources suffisantes;
- énoncer les attributions et les responsabilités;
- prévoir un mécanisme de suivi et d'évaluation réguliers des progrès réalisés²⁶.

Conclusion

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario a un statut spécial et enchâsse des droits de nature quasi-constitutionnelle. L'égalité des droits ne s'applique qu'aux motifs protégés par le Code ayant trait à cinq domaines sociaux. L'obligation des fournisseurs de services et des employeurs de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins liés aux droits de la personne peut être limitée par les exigences de santé et sécurité et par les coûts. En outre, le Code prévoit certaines défenses et exceptions autorisant des comportements et des exigences qui, autrement, seraient considérés comme étant discriminatoires.

Le Code présente le système des droits de la personne, qui comprend la Commission ontarienne des droits de la personne, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. La Commission fournit ressources et encadrement sur les questions se rapportant aux droits de la personne en Ontario; le Tribunal règle les différends entourant les droits de la personne; et le Centre donne des conseils juridiques aux requérantes et requérants qui déposent une plainte relative aux droits de la personne au Tribunal.

Notes

¹ [Code des droits de la personne](#), L.R.O. 1990, chap. H.19, [partie I](#) (Égalité des droits), articles 1 à 6.

² [Code des droits de la personne](#), paragraphe 10 (1) (Définition de « casier judiciaire »).

³ [Code des droits de la personne](#), paragraphes 2 (2) et 5 (2) et article 7.

⁴ [Code des droits de la personne](#), paragraphe 10 (1) (Définition de « harcèlement »).

⁵ Commission ontarienne des droits de la personne, [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance, partie 5 : cadre législatif](#).

⁶ [Code des droits de la personne](#), articles 40 (« Décision des requêtes ») et 43 (« Règles du Tribunal »).

⁷ [Code des droits de la personne](#), article 45.2 (« Ordonnances du Tribunal : requêtes visées à l'art. 34 »); Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, [Procédure de requête et d'audience](#).

⁸ Tribunaux décisionnels Ontario et Commission de la location immobilière, [Ligne directrice 17 : droits de la personne](#); voir aussi [Walmer Developments v. Wolch](#), 2003, CanLII 42163 (ON SCDC), paragraphe 18 et [Tranchemontagne c. Ontario \(Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées\)](#), 2006 CSC 14.

⁹ Le Tribunal de l'aide sociale a par la suite déterminé que les dispositions étaient discriminatoires pour les personnes handicapées. Cette décision a été confirmée par les tribunaux; voir [Ontario \(Disability Support Program\) v. Tranchemontagne](#), 2010 ONCA 593 (CanLII). La disposition en cause ([paragraphe 5 \(2\)](#)) fait toujours partie du Code, mais ne s'applique pas aux demandes présentées au titre du POSPH; une [loi](#) adoptée en 2021 abrogera le paragraphe 5 (2) de la [Loi sur le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées](#) une fois que la disposition pertinente (annexe 21, paragraphe 25 (1)) entrera en vigueur.

¹⁰ [Code des droits de la personne](#), paragraphes 27 (2) et (3).

¹¹ Commission ontarienne des droits de la personne. « [Le système de droits de la personne](#) ». Voir aussi : CODP, [Commission ontarienne des droits de la personne : plan stratégique 2017-2022](#), « [Introduction](#) ».

¹² [Code des droits de la personne](#), article 45.11; voir aussi Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJDP), « [Mission](#) ».

¹³ [Code des droits de la personne](#), alinéa 45.12 b).

¹⁴ CAJDP, « [Votre droit à l'adaptation](#) ».

¹⁵ CODP, [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap, partie 5 : établissement de l'existence de discrimination](#).

¹⁶ *ibid.*

¹⁷ CAJDP, « Prouver la discrimination », [Que faire s'il n'existe pas de preuve prouvant directement qu'il y a eu discrimination? Qu'est-ce qu'une preuve circonstancielle?](#)

¹⁸ CODP, *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*.

¹⁹ Voir par exemple : CODP, Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance, [partie 8 : défenses et exceptions](#), et Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap, [partie 3 : cadre législatif](#).

²⁰ CODP, [Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne](#), « [Discrimination indirecte](#) ».

²¹ CODP, *Les droits de la personne au travail 2008 – Troisième édition* IV. Situations mettant en cause les droits de la personne à toutes les étapes de l'emploi, [partie 2 : établissement des exigences professionnelles](#).

²² *Code des droits de la personne*, article 14. L'article 15 établit à 65 ans le seuil de qualification pour un traitement préférentiel.

²³ *Code des droits de la personne*, alinéa 24 (1) a).

²⁴ *Code des droits de la personne*, alinéa 24 (1) b) et paragraphe 24 (2).

²⁵ [Colombie-Britannique \(Public Service Employee Relations Commission\) c. BCGSEU](#), [1999] 3 SCR 3, paragraphe 54.

²⁶ CODP, [Une introduction à la politique : guide d'élaboration des politiques et procédures en matière de droits de la personne](#), 19 juin 1996 (révisé en décembre 2013), pages 7 et 8.