

L'équité et l'éducation inclusive : les droits et obligations

Présenté à
La corporation des services en éducation de l'Ontario

Toronto (Ontario)
Le 27 janvier 2011

R. Paul Marshall, B.Ed., M.Ed., LL.B., EAO

Emond Harnden, s.r.l.
707, rue Bank
Ottawa (Ontario)
K1S 3V1
(613) 563-7660

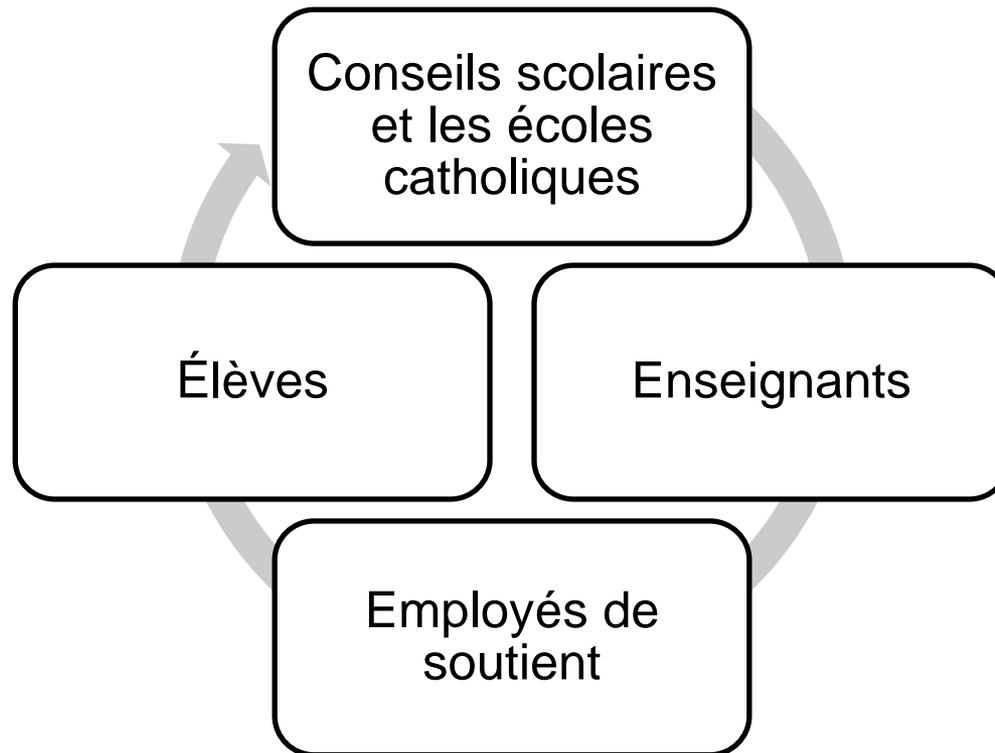
Aperçu de la séance

- Introduction
- Décisions liées à l'emploi
- Équité en matière d'emploi
- Accommodements pour diverses religions
- Orientation sexuelle
- Discipline

La Note Politique/Programmes 119

- Cette initiative n'a pas modifiée ou créé de nouvelles obligations en matière des droits de la personne;
- Cette initiative encourage les conseils scolaires et les écoles à adopter une approche proactive envers leurs obligations en matière des droits de la personne.

Les parties



Décisions en matière d'emploi

Discrimination

- Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit aux employeurs de faire de la discrimination fondée sur :
 - la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Para. 5(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario

Exception

- Toutefois, le *Code* prévoit une exception à l'interdiction générale de porter atteinte aux droits protégés par l'article 5.
 - Par exemple, il n'y a pas de discrimination lorsque :
 - (1) Un organisme éducatif,
 - a. dont le **principal objectif** est de servir les intérêts de personnes identifiées par la croyance (religion),
 - b. n'emploie que des **personnes ainsi identifiées** ou leur accorde la préférence,
 - c. si cette qualité requise est exigée **de façon raisonnable et de bonne foi** compte tenu de la nature de l'emploi.

Para. 24(1) du Code des droits de la personne de l'Ontario

Qu'entend-on par exception sous l'art. 24?

- Les exemples suivants sont considérés comme relevant de l'exception prévue à l'article 24 :
 - Exiger l'observance religieuse aux **enseignants**
 - *Caldwell c. Stuart*, [1984] 2 R.C.S. 603
 - Privilégié l'embauche ou la promotion d'enseignants catholiques romains lorsqu'il est démontré qu'il y existe une exigence professionnelle justifiée bona fide.

Qu'entend-on par discrimination?

- L'exemple suivant est considéré comme étant de la discrimination puisqu'il ne relève pas de l'exception:
 - La décision *Commission ontarienne des droits de la personne c. Christian Horizons*, 2010 ONSC 2105 suggère qu'un conseil scolaire catholique ne peut pas accorder une préférence au personnel de soutien catholique et ne peut pas lui exiger l'observance religieuse.

Commission ontarienne des droits de la personne c. Christian Horizons (2010)

- Dans cette décision, la Cour divisionnaire a conclu que le fait d'exiger que les préposés aux services de soutien signent une déclaration de « style de vie et de bonnes mœurs » qui leur interdit d'avoir des rapports homosexuels est discriminatoire puisqu'elle ne constitue pas une qualification professionnelle (« BFOR ») valide pour ces employés.

Commission ontarienne des droits de la personne

c. Christian Horizons (2010)

- Le raisonnement de la cour :
 - Christian Horizons n'a jamais considéré si cette qualification était raisonnablement nécessaire compte tenu de la nature de l'emploi et des tâches des préposés aux services de soutiens.
 - « Le fait est que l'emploi et les tâches des préposés aux services de soutien ne sont pas destinés à enseigner aux résidents des logements que dessert Christian Horizons les valeurs morales de style de vie que Christian Horizons exige de ses adhérents. »

Conseils scolaires – L'équité en matière d'emploi?

Qu'entend-on par l'équité en matière d'emploi?

« L'équité en matière de l'emploi est la méthode canadienne de mise en œuvre de l'égalité complète en matière d'emploi. »

Juge Abella, Commission royale sur l'équité en matière d'emploi (1984)

Qu'entend-on par l'équité en matière d'emploi?

- Selon les RHDCC, l'équité en matière d'emploi vise à :
 - éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les quatre groupes désignés de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :
 - les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles;
 - corriger les effets des obstacles passés et empêcher l'apparition d'autres obstacles;
 - améliorer l'accès des membres des groupes désignés à tous les niveaux hiérarchiques de chaque profession; et
 - créer un climat favorable à l'équité au sein de l'entreprise.

L'équité en matière d'emploi n'est pas de la discrimination

- Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit une exception pour les programmes spéciaux qui sont « ...[un groupe spécial] destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits... »

Para.14 (1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario

Les conseils scolaires doivent-ils adhérer à l'équité en matière d'emploi?

- Plusieurs employeurs fédéraux sont assujettis à la *Loi sur l'équité en matière de l'emploi* fédérale, et par conséquent, ils doivent adhérer aux principes de l'équité en matière d'emploi.
- Cependant, il n'y a aucune loi provinciale sur l'équité en matière d'emploi.
 - Toutefois, si les employeurs provinciaux, incluant les conseils scolaires, décident de ne pas adhérer aux principes de l'équité en matière d'emploi, ils peuvent tout de même faire l'objet d'une plainte en matière des droits de la personne.

Omoruyi-Odin c. Toronto District School Board

- Une série de décisions intérimaires entendues par la commission d'enquête et le tribunal entre 2000-2004
- Le plaignant, Francis Omoruyi-Odin, allègue qu'il y a une situation de discrimination systémique contre les Afro-Canadiens relativement aux possibilités de promotion qui fait en sorte que ce groupe est peu représenté dans les postes de responsabilité au sein du conseil scolaire.

Omoruyi-Odin c. Toronto District School Board

- Le Règlement inclut :
 - Élaborer et mener un sondage de déclaration volontaire;
 - Établir un programme de mentorat; et
 - Utiliser un processus de sélection, de promotion et de concours comprenant des indicateurs de rendement en matière d'équité.

Edwards c. Waterloo Region DSB **[décision intérimaire-2009] TDPO**

- Le plaignant allègue que son employeur lui a refusé des possibilités de promotion en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son lieu d'origine.
- Le plaignant justifie sa plainte par le fait qu'il y a une absence de représentation des membres de groupes racialisés au sein du conseil scolaire.

Équité en matière d'emploi

- Par conséquent, il est recommandé que si un conseil scolaire désire éviter de telles plaintes, il doit adopter des procédures d'équité en matière d'emploi.
- La Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive et la Note Politique/Programmes 119 n'exige pas l'équité en matière d'emploi, mais la Note Politique/Programmes recommande que les conseils scolaires adoptent de telles procédures.

La Note Politique/Programmes 119

- « Le personnel du conseil scolaire devrait refléter la diversité de la communauté pour que les élèves, les parents et les membres de la communauté puissent se sentir représentés. Les membres de ce personnel devraient être en mesure de comprendre les expériences des diverses communautés du territoire sur lequel s'étend la juridiction du conseil scolaire et de réagir à ces expériences. »

La Note Politique/Programmes 119

Équité en matière d'emploi - procédures

- Le *Modèle de lignes directrices* pour les conseils scolaires catholiques inclut certains éléments de l'équité en matière d'emploi :
 - Le conseil scolaire doit :
 - 2.5 : S'efforcer d'inclure dans le leadership partagé des membres des communautés qui sont mal desservies ou marginalisées.

Accommodements pour diverses religions

Accommodements pour diverses religions

- Cas particuliers pouvant faire l'objet de demandes d'accommodement:
 - Les activités marquant le début ou la fin du jour de classe
 - L'absence pour des fêtes religieuses
 - La prière
 - L'alimentation
 - Le jeûne
 - La tenue vestimentaire
 - La protection de la pudeur pendant les classes d'éducation physique
 - La participation aux activités et aux programmes d'études de tous les jours

Orientation sexuelle

Les droits des employés et des étudiants

- En vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, les employés et les étudiants ont le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur :
 - la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, **l'orientation sexuelle**, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.
- Le droit à l'égalité sous l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés

Les droits des conseils scolaires catholiques

- Para. 93 (1) de la Loi constitutionnelle de 1867
 - Afin que les conseils scolaires puissent s'appuyer sur le para. 93(1), l'exigence particulière de la conduite (ou l'absence de la conduite) doit être nécessaire afin de préserver leur identité.
 - Exemple de ce qui ne relève pas de la protection de le para. 93(1)
 - Interdire à un étudiant d'apporter son partenaire de même sexe au bal des finissants.

Hall c. Powers (2002), 213 D.L.R (4th) 308 (C.S. Ont.)

- La cour a accordé une injonction interlocutoire empêchant le Durham Catholic District School Board d'interdire à Marc Hall d'assister au bal des finissants de son école secondaire avec son partenaire.

Les clubs étudiants

- Certaines écoles ont des « AGH »
 - « Une alliance gaie-hétéro (AGH) est un club étudiant officiel dont les membres sont des personnes LGBTQ et hétérosexuelles. En général, un ou deux enseignants agissent à titre de conseillers. »
- Une autre option :
 - Un club dont le nom évoque la diversité ou la tolérance comme le « club de justice sociale » ou « club des droits de la personne ».

<http://mygsa.ca/fr/locker>

Discipline

Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario c. Toronto District School Board

- En 2005, les parties ont obtenu un règlement par la voie de la médiation
 - Selon la plainte, l'application des dispositions de la *Loi sur l'éducation* portant sur la sécurité dans les écoles, des règlements et de la politique du TDSB aurait un effet disproportionné sur les élèves racialisés et les élèves ayant un handicap.

Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario c. Toronto District School Board

- Les modalités du règlement inclus :
 1. « Le TDSB admet et reconnaît qu'il existe une perception largement répandue que l'application des lois, des règlements et des politiques concernant les mesures disciplinaires dans les écoles de l'Ontario peut avoir un effet discriminatoire sur les élèves appartenant à une minorité racialisée et les élèves ayant un handicap, ce qui peut aggraver leur position déjà défavorisée au sein de la société. »

Les mesures après le règlement - TDSB

- Politique
 - *Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*
- Législation
 - *Comportement, mesures disciplinaires et sécurité des élèves,*
Règl. de l'Ont. 472/07, en vigueur
 - Modifie : « Suspension et renvoi des élèves »
 - Entré en vigueur le 1^{er} février 2008.
 - Facteurs atténuants.

Mesures de protection

- Lorsque des mesures disciplinaires sont prises à l'endroit d'un étudiant, il faut fonder la mesure disciplinaire en fonction de l'événement et non sur un motif interdit de discrimination (race ou l'orientation sexuelle).
- Il faut traiter les infractions/événements similaires de la même façon.

Conclusion