

# **Guide du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJDP) sur l'affirmation des droits de la personne en vertu du *Code des droits de la personne***

## **1. Introduction**

Si vous avez été victime de discrimination au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code »), vous avez le droit de déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « Tribunal » ou le « TDPO ») dans l'année suivant le dernier incident (ou la série d'incidents) de discrimination.

**Toutefois, dans certaines circonstances, vous pourriez être en mesure de régler la situation rapidement sans avoir à déposer une requête pour atteinte aux droits de la personne.**

Les employeurs, les propriétaires ou le personnel des magasins de détail ignorent parfois leurs responsabilités en vertu du *Code* ou peuvent vouloir éviter les coûts associés à un éventuel processus judiciaire.

Dans ces situations, il peut être utile de tenter d'abord de faire valoir vos droits avant d'envisager d'aller de l'avant avec une requête pour atteinte aux droits de la personne. Vous serez peut-être en mesure de régler le problème sans devoir recourir au processus judiciaire parfois long et souvent complexe du TDPO.

## **2. Quand devriez-vous faire valoir vos droits?**

L'affirmation (ou la défense) de vos droits en vertu du Code constitue habituellement une première étape.

Cette étape peut être particulièrement utile, par exemple, dans les situations suivantes :

- La violation du *Code* semble claire (p. ex., vous avez dit à votre gestionnaire que vous avez un handicap et que vous avez besoin de mesures d'adaptation sur le lieu de travail, mais votre gestionnaire a fait fi de votre demande);
- Vous avez une relation continue avec la personne ou l'organisation qui exerce de la discrimination contre vous (p. ex., cette discrimination met en cause votre

employeur actuel ou le propriétaire de votre logement et vous voulez maintenir une relation positive);

- Vous ne demandez pas une indemnité financière importante. Dans le cas contraire, il serait peut-être préférable de déposer une requête pour atteinte aux droits de la personne auprès du Tribunal.

### **Comment faites-vous valoir vos droits?**

Pour faire valoir vos droits de manière efficace, voici ce que vous devriez faire :

- **Présenter votre requête par écrit** : L'envoi d'un courriel ou d'une lettre à votre gestionnaire ou au propriétaire de votre logement montrera que vous êtes sérieux dans votre démarche. Cela créera également une « trace documentaire » de la preuve, qui sera utile si vous décidez de déposer une requête pour atteinte aux droits de la personne à l'avenir;
- **Soumettre votre requête à la bonne personne** : Adressez-la à une personne de l'organisation ou de l'entreprise qui a le pouvoir de régler la situation de discrimination. Il peut s'agir, par exemple, de votre gestionnaire direct, d'un gestionnaire des ressources humaines, du gérant d'immeuble ou du propriétaire d'un magasin;
- **Enregistrer une copie** : Assurez-vous de conserver une copie de la lettre ou du courriel pour vos dossiers.

### **3. Autres éléments d'orientation généraux**

Vous trouverez ci-dessous des éléments d'orientation supplémentaires sur ce que vous pouvez inclure dans votre lettre ou votre courriel adressé à la personne, à l'organisation ou à l'entreprise qui, selon vous, a violé vos droits en vertu du *Code*.

Votre lettre ou courriel peut comprendre ce qui suit :

- **Faits pertinents** : Décrivez les faits qui ont mené à l'incident de discrimination, de préférence en ordre chronologique, en indiquant les dates et les heures;
- **Lien avec le ou les motifs du Code** : Expliquez en quoi le traitement injuste que vous avez subi est lié à un motif de discrimination illicite, comme votre race, votre âge, votre handicap, votre sexe, votre religion ou votre lieu d'origine, etc.;
- **Affirmation des droits en vertu du Code** : Indiquez lesquels de vos droits en vertu du Code auraient été violés;

- **Résolution et échéancier** : Expliquez ce à quoi vous vous attendez de l'employeur, du propriétaire de votre logement, etc. pour corriger la situation de discrimination (p. ex., un logement temporaire, une modification de la politique, etc.) et indiquez une date limite raisonnable pour répondre (p. ex., une semaine);
- **Documents justificatifs** : Fournir des documents à l'appui, s'il y a lieu. Par exemple, si vous demandez des changements à votre lieu de travail ou à votre emploi en raison d'un handicap, joignez des documents médicaux à l'appui à votre lettre ou à votre courriel. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le type de documents médicaux appropriés, veuillez consulter la [politique sur les documents médicaux](#) de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP).

#### 4. **Outils publics d'éducation juridique**

La CODP a de nombreuses politiques auxquelles vous pouvez faire référence lorsque vous défendez vos droits.

Vous pouvez utiliser des extraits des politiques dans votre lettre ou votre courriel ou inclure un lien y renvoyant.

Voici les politiques de la CODP associées à différents types de discrimination :

- **Âge**

[Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées](#)

- **Croyance (p. ex., les croyances religieuses)**

[Politique de prévention de la discrimination fondée sur la croyance](#)

- **Handicap**

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

[Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances](#)

- **État matrimonial ou familial**

[Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial](#)

- **Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle :**

*Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle*

- **Race, couleur, origine ethnique, lieu d'origine, ascendance, citoyenneté**

*Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*

*Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »*

*Énoncé de politique concernant les Francophones, la langue et la discrimination*

- **Sexe**

*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*

*Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement*

- **Orientation sexuelle**

*Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle*

- **Logement**

*Politique sur la discrimination en matière de logement locatif*

- **Éducation**

*Politique sur l'éducation accessible aux élèves handicapés*

- **Autres politiques**

*Les droits de la personne au travail 2008 – Troisième édition*

*Position de la CODP relativement à la documentation à fournir pour accompagner une demande d'accommodement liée à un handicap*

## **5. La possibilité de représailles**

Bien que l'affirmation de vos droits puisse être une façon efficace de résoudre un problème lié aux droits de la personne, elle peut parfois mener à une réaction négative ou à des actes visant à punir la personne, ou, pour reprendre les mots du *Code*, à des représailles.

Il arrive que certains employeurs, propriétaires d'immeuble, propriétaires de commerce, etc., réagissent négativement lorsqu'on leur dit qu'ils ont peut-être enfreint le *Code*. Ils peuvent tenter d'agir de manière à vous punir. Ils pourraient, par exemple, vous refuser l'accès à des services, tenter de vous évincer ou même mettre fin à votre emploi.

Il est important de se rappeler que les représailles pour avoir revendiqué vos droits en vertu du Code constituent également une violation de l'article 8 du Code et pourraient servir de fondement à une requête pour atteinte aux droits de la personne auprès du TDPO.