

ACPPU conférence d'équité

Le 10 février 2023



555 Richmond Street West, Suite 1200
Toronto, Ontario M5V 3B1

Susan Ursel
Ursel Phillips Fellows Hopkinson LLP
Toronto, Ontario

Code des droits de la personne- les droits

Emploi

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, 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'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcèlement au travail

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Code des droits de la personne- les droits

Harcèlement sexuel au travail

7 (2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle.

Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

7 (3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :

a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;

b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

Code des droits de la personne- les droits

Association professionnelle

6 Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, 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'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Code des droits de la personne- discrimination indirecte

Discrimination indirecte

11 (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

- a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;
- b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

Idem

(2) Le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Idem

(3) Le Tribunal ou un tribunal judiciaire tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié.

Code des droits de la personne- discrimination fondée sur le handicap

Handicap

17 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.

Adaptation

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Détermination d'un préjudice injustifié

(3) Le tribunal administratif ou judiciaire qui détermine, pour l'application du paragraphe (2), s'il y aurait un préjudice injustifié tient compte des normes prescrites par les règlements.

Code des droits de la personne, définitions

10 (1) «égal» Soumis à toutes les exigences, qualités requises et considérations qui ne constituent pas un motif illicite de discrimination.
(«equal»)

«harcèlement» Fait 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.
(«harassment»)

Code des droits de la personne, définitions

10 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la partie I et à la présente partie.

«âge» Dix-huit ans ou plus. («age»)

Cependant:

Soixante-cinq ans ou plus

15 Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge le fait que l'âge de soixante-cinq ans ou plus constitue une exigence, une qualité requise ou une considération dans le but d'accorder un traitement préférentiel.

Code des droits de la personne, définitions

10 (1) «handicap» S'entend de ce qui suit, selon le cas :

a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;

b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;

c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;

d) un trouble mental;

e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. («disability»)

Code des droits de la personne, définitions

«état familial» Fait de se trouver dans une relation parent-enfant. («family status»)

«état matrimonial» Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne dans une union conjugale hors du mariage. («marital status»)

«conjoint» Personne avec laquelle une personne est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage. («spouse»)

Code des droits de la personne- programme spécial

14 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en œuvre d'un programme 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 reconnus dans la partie I.

Présentation d'une requête à la Commission

(2) Toute personne peut présenter une requête à la Commission pour faire désigner un programme comme programme spécial pour l'application du paragraphe (1).

(10) Aux fins d'une instance dont il est saisi, le Tribunal peut conclure qu'un programme satisfait aux exigences d'un programme spécial aux termes du paragraphe (1), même si la Commission ne l'a pas désigné comme programme spécial en vertu du présent article, sous réserve de l'alinéa (8) b).

– *Voir le reste de cette section pour les processus impliqués.*

Code des droits de la personne- citoyenneté

16 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne constitue une exigence, une qualité requise ou une considération lorsque la loi impose ou autorise une telle exigence.

Idem

(2) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent constitue une exigence, une qualité requise ou une considération adoptée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives.

Idem

(3) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait qu'un organisme ou une entreprise impose comme exigence, qualité requise ou considération pour l'accession à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne.

Code des droits de la personne- contrats d'assurance

Contrats d'assurance

22 Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu aux articles 1 et 3, à un traitement égal en matière de services et de contrats à conditions égales sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap le fait qu'un contrat d'assurance-automobile, d'assurance-vie, d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité, qu'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur, ou qu'une rente viagère, établisse des distinctions entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des motifs justifiés de façon raisonnable et de bonne foi et fondés sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Code des droits de la personne- avantages en matière d'emploi

25 (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de refuser un emploi ou de le rendre conditionnel parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite, ou à un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, qui établit une distinction entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination.

Code des droits de la personne- avantages en matière d'emploi

(2) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et aux règlements pris en application de cette loi.

(2.1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge un régime d'avantages sociaux, un régime ou une caisse de retraite ou un régime ou une caisse d'assurance-groupe à l'intention d'employés qui est conforme à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et aux règlements pris en application de cette loi.

Code des droits de la personne- avantages en matière d'emploi

(3) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination à cause d'un handicap le fait :

a) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée dans un régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie à l'intention d'employés ou dans une prestation consentie aux termes de ces régimes parce qu'un handicap préexistant augmente considérablement le risque;

b) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée à cause d'un handicap préexistant en ce qui concerne une prestation consentie dans le cadre d'un programme où l'employé ou le participant paie toutes les cotisations d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, ou en ce qui concerne un régime, une caisse ou une police qu'un employeur offre à ses employés lorsque leur nombre est inférieur à vingt-cinq.

Indemnité compensatrice

(4) L'employeur verse à un employé exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et l'employeur à cause d'un handicap une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap.

Le Code et les prestations de santé- l'affaire *Talos*

Talos c. Grand Erie District School Board, 2018 HRTO 680 (CanLII)

Les prestations de soins de santé et de soins dentaires d'un professeur de l'école secondaire ont été interrompues après 65 ans bien qu'il ait continué à travailler.

Le TDPO a conclu qu'il pouvait interpréter de façon restrictive les dispositions du Code qui auraient autrement permis une telle discrimination, art. 25(2.1).

Le TDPO a conclu que

- Le refus d'accorder des avantages et une protection en vertu du Code aux travailleurs âgés de 65 ans et plus constitue, à première vue, une discrimination fondée sur l'âge en vertu de l'article 15 de la Charte.
- Le refus crée un désavantage entre deux groupes de travailleurs bénéficiant d'avantages sociaux offerts par l'employeur : ceux de 64 ans et moins, et ceux de 65 ans et plus.
- Bien que la disposition du Code puisse avoir un objectif urgent et réel, et que cet objectif soit rationnellement lié à la distinction dans la disposition, elle ne porte pas une atteinte minimale au droit - il y avait d'autres façons de régler cette question - et, par conséquent, elle ne constitue pas une limite raisonnable en vertu de l'article 1.

Prestations d'assurance-vie- l'affaire YUFA

York University v. York University Faculty Association, 2021 **CanLII 31520 (ON LA)**

La question était de savoir si la forme d'assurance-vie après 65 ans pour les professeurs actifs prenait fin à l'âge de 71 ans, ou lorsqu'ils cessaient leur emploi à temps plein, même après 71 ans.

L'arbitre a conclu que les prestations d'assurance-vie se poursuivaient après l'âge de 71 ans si le professeur travaillait à temps plein, même si le régime de retraite stipulait que la retraite devait survenir à l'âge de 71 ans. La définition de la convention collective de la retraite était la cessation d'un emploi à temps plein et la définition du régime de retraite n'était pas applicable.