



# Droits et libertés, discriminations et accommodement raisonnable en milieu scolaire

Pierre BOSSET, professeur de droit (UQAM)

et

Johanne MAGLOIRE

Conseillère en accommodement raisonnable (CDPDJ)

# Qu'est-ce que la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec?

# Charte des droits et libertés de la personne

- ❖ Adoptée en 1975 (en vigueur depuis 1976)
- ❖ Loi fondamentale, statut **quasi constitutionnel**
- ❖ Droits individuels pour toutes les personnes au Québec
- ❖ Charte québécoise vs Charte canadienne

# Droits reconnus dans la Charte québécoise

- ✓ Libertés et droits fondamentaux
- ✓ Droits politiques
- ✓ Droits judiciaires
- ✓ Droits économiques et sociaux
- ✓ Droit à l'égalité

# Quelques articles de la Charte

Droit à la **vie**, ainsi qu'à la **sûreté**, à l'**intégrité** et à la **liberté** de sa personne (art. 1)

Libertés fondamentales: **conscience**, **religion**, **opinion**, **expression**, **réunion pacifique** et **association** (art. 3)

Sauvegarde de sa **dignité**, **honneur** et **réputation** (art. 4)

Respect de sa **vie privée** (art. 5)

Respect du **secret professionnel** (art. 9)

Etc.

## Autres articles pertinents (milieu scolaire)

Art. 12: interdit la discrimination dans les actes juridiques ayant pour objet des biens ou des services **ordinairement offerts au public.**

Art. 40: prévoit le droit, dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi, à l'**instruction publique gratuite.**

# Qu'est-ce que la discrimination?

# Le droit à l'égalité – art. 10

Exclusion, préférence ou distinction

Fondée sur une ou plusieurs caractéristiques personnelles :

- ✓ Âge
- ✓ Sexe
- ✓ Identité ou expression de genre
- ✓ Grossesse
- ✓ État civil
- ✓ Orientation sexuelle
- ✓ Race
- ✓ Couleur
- ✓ Origine ethnique ou nationale
- ✓ Langue
- ✓ Religion
- ✓ Condition sociale
- ✓ Convictions politiques

Qui a pour effet d'empêcher un individu ou un groupe d'individus d'exercer pleinement ses droits.

Handicap ou moyen pour pallier



# Atteinte au droit à l'égalité?

■ Trois éléments doivent être réunis :

1. une **distinction, exclusion ou préférence**;
2. fondée sur l'un des **motifs de l'article 10**;
3. qui a pour **effet** de détruire ou compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

■ La Charte favorise une **égalité réelle** dans le traitement entre individus. Le droit à l'égalité ne signifie pas que tous les élèves doivent être traités de façon identique. Pour atteindre l'égalité, il est parfois nécessaire d'accorder un traitement distinct à une personne.

## CDPDJ, Rapport d'activités et de gestion 2015-2016

### Répartition des dossiers selon le secteur d'activité et le motif de discrimination

Tableau 24 — Répartition des dossiers ouverts selon le secteur d'activité et le motif de discrimination

Motif	Secteur					Total 2015-2016	%	Total 2014-2015	Total 2013-2014
	Travail	Logement	Acte juridique/ biens et services	Accès aux transports et lieux publics	Autre				
Âge	52	9	7	5	1	74	10 %	81	75
Antécédents judiciaires	41	0	4	0	0	45	6 %	54	47
Condition sociale	5	5	5	1	1	17	2 %	16	22
Convictions politiques	5	0	0	5	0	10	2 %	9	8
État civil	11	2	7	0	0	20	3 %	28	21
Grossesse	31	0	1	0	0	32	4 %	36	36
Handicap	143	24	65	60	2	294	40 %	283	280
Langue	5	0	2	1	0	8	1 %	19	17
Orientation sexuelle	5	0	1	0	0	6	1 %	18	21
Race, couleur, origine ethnique ou nationale	77	21	22	29	3	152	21 %	179	221
Religion	8	4	10	1	1	24	3 %	25	34
Sexe	19	0	12	2	1	34	5 %	32	46
Autre*	0	0	0	0	11	11	2 %	10	9
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>65</b>	<b>136</b>	<b>104</b>	<b>20</b>	<b>727</b>	<b>100 %</b>	<b>790</b>	<b>837</b>
Pourcentage 2015-2016	55 %	9 %	19 %	14 %	3 %	100 %			
Pourcentage 2014-2015	56 %	11 %	19 %	11 %	3 %	100 %			
Pourcentage 2013-2014	55 %	10 %	19 %	14 %	2 %	100 %			

\* Nouveaux dossiers ouverts et en traitement à l'étape de la recevabilité. Ils ne sont pas encore classés selon le motif de discrimination.

# Discrimination directe

La **discrimination directe** constitue la forme la plus rudimentaire et la plus flagrante de discrimination. Elle se produit « lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée ».

- ✓ Ex.: Refuser la candidature d'un individu parce qu'il appartient à une minorité ethnique (discrimination fondée sur l'origine ethnique);
- ✓ Ex.: Congédier un employé après avoir été informé qu'il était atteint d'arthrite (discrimination fondée sur le handicap);

# Discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit généralement sans intention discriminatoire. Elle découle plutôt de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique, neutre à première vue, ayant néanmoins un effet discriminatoire auprès d'un individu ou d'une catégorie d'individus en leur imposant des obligations ou des conditions restrictives non imposées à autrui.

- ✓ Ex.: Horaire « standard » de 9 à 5 et effets discriminatoires sur certaines personnes en situation de handicap (conflits avec le transport adapté, rendez-vous médicaux, etc.)
- ✓ Ex.: Grandeur minimale exigée (mais non justifiée par l'emploi) et effet discriminatoire sur les femmes.

## Discrimination systémique

[...] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c.  
Gaz métropolitain, 2008 QCTDP 24, par. 36.*

## En résumé...

« [...] la discrimination peut se décrire comme une distinction, **intentionnelle ou non**, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, **qui a pour effet d'imposer** à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, **des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres** de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont rarement. »

*Andrews c. Law Society of British Columbia, [1989] 1 RCS 174-175*

# Harcèlement discriminatoire

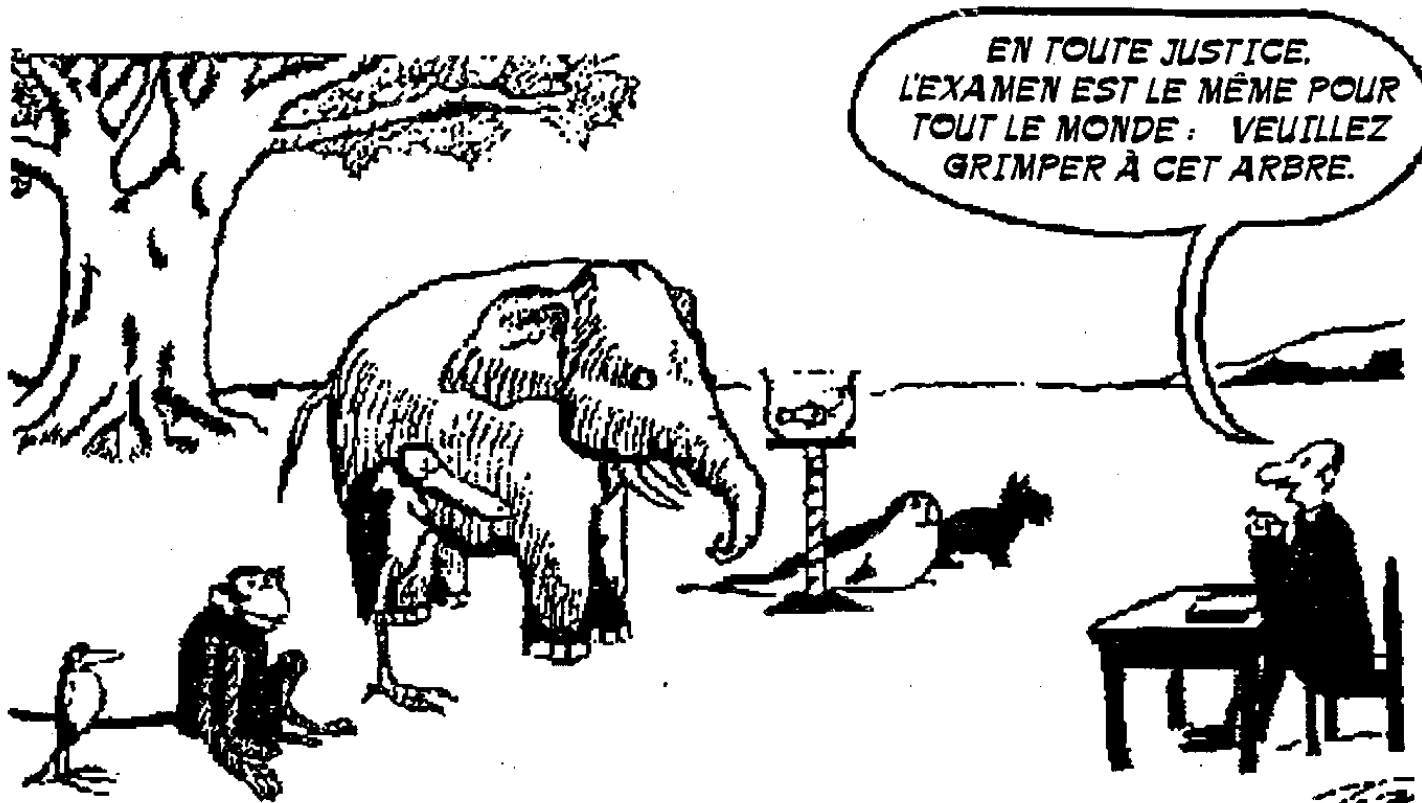
- La Charte interdit de **harceler** une personne, en se fondant sur l'un ou plusieurs motifs inscrits à l'article 10 (art. 10.1).

Caractéristiques	Manifestations	Nature/motif	Fréquence	Droits touchés	Effets
<p>Non désiré</p> <p>Lié aux structures de pouvoir hiérarchique</p> <p>Humiliant</p> <p>Vexant</p> <p>Offensant</p> <p>Dégradant</p>	<p><u>Paroles</u></p> <p>Insultes, blagues, propos humiliants, injures, menaces, demandes de faveurs sexuelles, etc.</p> <p><u>Actes ou gestes</u></p> <p>Pousser, bousculer, attouchements, vandalisme, graffitis, dommage matériel, etc.</p> <p><u>Attitudes</u></p> <p>Isoler, exclure, ignorer, dissuader, humilier, etc.</p>	<p>14 motifs de la Charte</p> <p>Race</p> <p>Couleur</p> <p>Sexe</p> <p>Identité ou expression de genre</p> <p>Age</p> <p>Grossesse</p> <p>État civil</p> <p>Orientation sexuelle</p> <p>Origine ethnique ou nationale</p> <p>Religion</p> <p>Langue</p> <p>Convictions politiques</p> <p>Condition sociale</p> <p>Handicap ou</p>	<p>Généralement manifestations répétées</p> <p>Mais peut aussi être une seule fois grave (ex. menaces, voies de fait, agression etc.)</p>	<p>Intégrité et sécurité (art. 1)</p> <p>Dignité et réputation (art. 4)</p> <p>Vie privée (art.5)</p> <p>Libre disposition de ses biens (art. 6)</p> <p>Égalité (art. 10)</p> <p>Embauche, apprentissage, probation, promotion, etc (art 16)</p> <p>Conditions de travail justes et favorables (art. 46)</p>	<p>Traumatisme psychologique</p> <p>Perte d'estime de soi</p> <p>Sentiment de culpabilité</p> <p>Stress, anxiété, dépression</p> <p>Absences au travail</p> <p>Erreurs au travail qui peuvent mener au congédiement</p>

moyen pour y  
palier

# L'accommodement raisonnable





Tiré de Into the 80's, Equal Employment Opportunities in New Zealand, 1981  
Reproduit avec la permission de la New Zealand's State Commission

## Accommodement raisonnable

- Corollaire du droit à l'égalité (art. 10)
- Obligation reconnue par la Cour suprême dès 1985

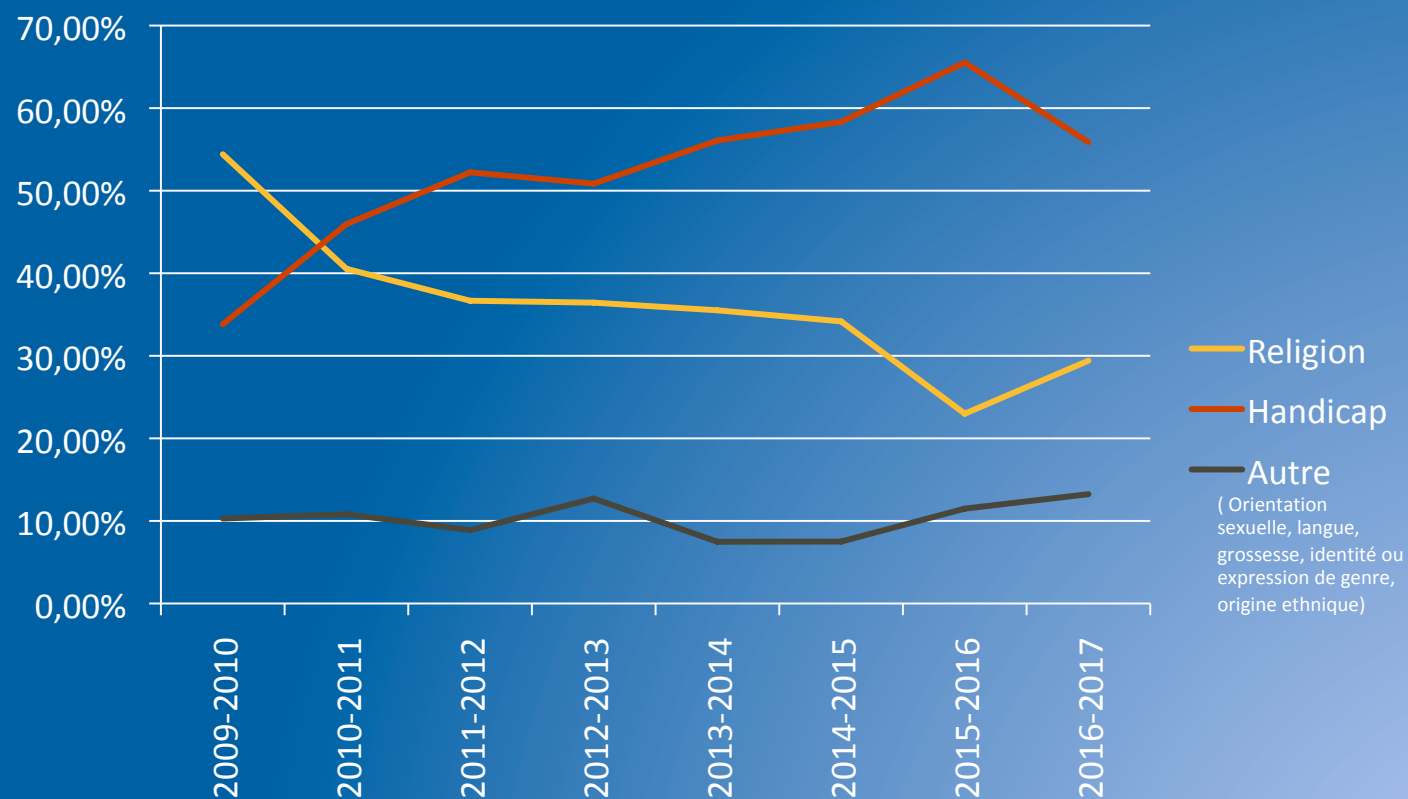
**Obligation juridique** qui consiste à aménager une norme ou une pratique « neutre », dans les limites du raisonnable, en accordant un traitement différent à une personne qui, autrement, serait pénalisée et discriminée par une telle norme.

*L'obligation d'accommodement raisonnable est susceptible d'être utilisée pour tous les motifs de discrimination.*

# Exemples d'accommodements

- Permettre à une travailleuse enceinte de s'absenter pour un examen médical
- Modifier la description de tâches d'un travailleur handicapé
- Offrir, à l'usager d'un service public, un service en Langue des signes
- Permettre le port d'un vêtement ou d'un accessoire religieux

# Répartition des demandes d'accommodement par motif de discrimination



# Responsabilités des acteurs

- La commission scolaire
- Le syndicat, le cas échéant
- Le demandeur (ou ses parents) doit collaborer à la recherche d'une solution

## Accommodement raisonnable et contrainte excessive

Il n'y a pas d'obligation d'accommodement s'il y a **contrainte excessive**.

Il y a contrainte excessive « lorsque les moyens raisonnables d'accommoder ont été épuisés et qu'il ne reste que des options d'accommodement déraisonnables ou irréalistes. »

Cour suprême du Canada, *Council of Canadians with Disabilities c. VIA Rail Canada*, [2007] 1 RCS 650, par. 130.

# Contrainte excessive: schéma



# Critères

- 1) **Ressources financières et matérielles** (coût, budget, conjoncture économique, etc.)
- 2) **Impact organisationnel** (lieux, équipements, charge de travail, horaires, productivité, durée, etc.)
- 3) **Sécurité**
- 4) **Atteinte aux droits d'autrui** (effet préjudiciable, etc.)



# Critères non pris en considération

- Les inconvénients administratifs
- La crainte de créer un précédent
- La possibilité d'un grief
- Les « préférences de la clientèle »

# Étapes d'une demande d'accommodement

## 1. TRAITER LA DEMANDE. Une étape essentielle!

Évaluer les besoins spécifiques de la personne et les accommodements dont elle pourrait avoir besoin AVANT de vous prononcer.

## 2. ANALYSER INDIVIDUELLEMENT CHAQUE DEMANDE, AU CAS PAR CAS.

Ne pas établir à l'avance des règles directrices pour un type de demande, où toutes les solutions apportées seraient les mêmes pour toutes les personnes présentant les mêmes types de requêtes ou de conditions.

# Étapes d'une demande d'accommodement

## 3. RÉALISER LA DÉMARCHE EN COLLABORATION

Une mesure d'accommodement ne doit pas s'élaborer à sens unique. La personne concernée (ou ses parents) doit collaborer à la recherche de solutions, fournir les informations pertinentes et agir de bonne foi. Le **dialogue** doit être au cœur du processus.

## 4. CONSIDÉRER TOUS LES ACCOMMODEMENTS POSSIBLES

Si l'accommodement initial demandé n'est pas raisonnable (entraîne une contrainte excessive), considérez une solution alternative. Décision finale une fois TOUS les scénarios analysés.

## À RETENIR:

- Cas par cas
- Responsabilité incombe au décideur
- Obligation de moyen et non de résultat
- Recherche de solutions et agir de bonne foi
- Innovation et créativité

## Obstacles souvent rencontrés dans un processus d'accommodement

- Méconnaissance et préjugés
- Méconnaissance de l'obligation juridique d'accommoder
- Manque d'ouverture et de souplesse
- Mauvaise évaluation des besoins
- Obstacles de nature systémique (ex.: organisation des services)

## Des questions?

### Le Service-conseil de la CDPDJ

- Consultez notre *Guide virtuel - Traitement d'une demande d'accommodement* pour mieux comprendre vos obligations.
- Il propose des conseils adaptés et des informations pertinentes à chacune des cinq étapes du traitement d'une demande d'accommodement.

<http://www.cdpcdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>



Merci de votre attention!

# Informations supplémentaires



# Services de la CDPDJ

- Formations et activités d'éducation et de coopération;
- Plaintes et enquêtes;
- Médiation et représentation judiciaire;
- Recommandations au gouvernement du Québec;
- Recherches et publications sur les droits et libertés de la personne;
- Service-conseil en matière d'accommodement raisonnable;
- Supervision et mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité.

## ■ Milieu scolaire (profilage racial)

- 32 recommandations

# Recommandations

## Milieu scolaire

- Que les directions d'école :
  - 1) énoncent dans leur projet éducatif et leurs normes organisationnelles que la discrimination est interdite dans l'école et 2) examinent leurs pratiques afin de s'assurer qu'elles sont exemptes de tout biais discriminatoire

# Recommandations

## Milieu scolaire

- Que lorsque la direction d'école fait appel à une agence de sécurité privée, elle exige que le travail des agents soit exempt de profilage racial, que des consignes claires leur soient données à cet effet et qu'un contrôle serré soit exercé sur ceux-ci

# Recommandations

## Milieu scolaire

- Que le MELS et les commissions scolaires revoient les outils d'évaluation des élèves HDAA et des élèves des classes d'accueil afin de s'assurer qu'ils ne sont pas teintés de biais culturels menant à des classements inadéquats

# Recommandations

## Milieu scolaire (« élèves à risque »)

- Que le MELS balise davantage la notion « élève à risque »
- Que le MELS produise des données sur la part que représentent les élèves racisés et issus de l'immigration parmi les « élèves à risque »

# Recommandations

## Milieu scolaire (classes d'accueil)

- Que les commissions scolaires intègrent dès le départ les élèves du secteur de l'accueil dans leur école de quartier
- Que les commissions scolaires prévoient un plan de transition permettant, pour chaque élève du secteur de l'accueil, une intégration en classe régulière adaptée

# Recommandations

## Milieu scolaire (classes d'accueil)

- Que les élèves de l'accueil intégrés en classe régulière continuent de recevoir un soutien linguistique adapté
- Que le MELS uniformise les outils d'évaluation des compétences langagières des élèves allophones



# Recommandations

## Milieu scolaire (classes d'accueil)

- Que la Loi sur l'instruction publique prévoit une dérogation permettant à l'élève allophone ayant intégré tardivement le système scolaire et présentant un grand retard scolaire de poursuivre sa scolarisation au secondaire jusqu'à l'âge de 21 ans

# Recommandations

## Milieu scolaire (éducation des adultes)

- Que les commissions scolaires veillent à ce que les centres de formation des adultes tiennent davantage compte des classements effectués aux secteurs des jeunes, ainsi que des informations relatives aux besoins pédagogiques

# Recommandations

## Milieu scolaire (éducation des adultes)

- Que le MELS veille à ce que les élèves à besoins particuliers qui fréquentent les centres d'éducation des adultes puissent bénéficier d'une offre de services pédagogiques adaptés à leurs besoins

# Recommandations

## Milieu scolaire (formation et ressources humaines)

- Que les facultés d'éducation mènent des campagnes de recrutement qui visent à inciter les membres des minorités ethniques et racisées à opter pour une formation universitaire menant à l'enseignement aux niveaux préscolaire, primaire et secondaire

# Recommandations

## Milieu scolaire (formation et ressources humaines)

- Que les facultés d'éducation, en formation initiale et les commissions scolaires en formation continue, dispensent des cours ou des formations obligatoires à l'éducation antiraciste et interculturelle