Célébration de l'aventure des droits de la personne

1976-2016 Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard

Il y a 22 ans

FEB- 2-94 WED 16:12 PEI HUMAN RIGHTS COMM P.01

P.O. BOX 2000
CHARLOTTETOWN,
C1A 7N9
TELEPHONE: (902) 3
TOLL FREE IN P.E.I.

PRINCE EDWARD ISLAND HUMAN RIGHTS COMMISSION
FAX: (902) 368-4236

DATE: February 2, 1994

NUMBER OF PAGES: 1
(Including this page)

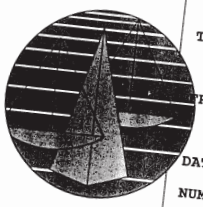
TO: All Commissions

FROM: Connie Cameron

MESSAGE:
Our Commission is currently exploring the possibility of using the international networking system known as Internet. Please advise whether or not your Commission is presently on this system and if not, do you see any possibility of being on it in the near future? Thanks for your assistance.

IF YOU HAVE ANY PROBLEMS RECEIVING THIS MESSAGE, PLEASE CALL (902) 368-4180.

The Yukon
Human Rights
Commission



Tthak Nihk'it
Tr'igwindaii

FAX TRANSMISSION SHEET

TO: Connie Cameron
PEI Human Rights Commission

FROM: Jean Nikon
Yukon Human Rights Commission

DATE: February 2, 1994

NUMBER OF PAGES INCLUDING COVER: one

RE: Subject: Internet

FAX NUMBER: 902 - 368-4236

IF TRANSMISSION IN INCOMPLETE, PLEASE CALL (403) 667-6226

REPLY REQUESTED _____ **YES** _____ **NO**

We are not currently on this system and do not see any possibility in the forseeable future, mostly due to fiscal restraint and continued reduction in our budget.

Le saviez-vous?
En 1998, la modification de la loi sur les droits de la personne (Human Rights Act) pour y inclure l'orientation sexuelle a provoqué des débats houleux à l'Assemblée législative. Cette modification a été acceptée seulement après un changement de la définition de l'état matrimonial pour limiter les protections connexes aux couples hétérosexuels. La définition de l'état matrimonial a été remodifiée en 2008 afin d'en retirer les mots « of the opposite sex » (de sexe opposé). En 2013, la modification de la Loi de sorte à protéger l'identité et l'expression de genre a été adoptée à l'unanimité.

Le saviez-vous?
Il est discriminatoire de ne pas embaucher quelqu'un en raison de son casier judiciaire, à moins que sa condamnation soit liée à l'emploi. Par exemple, on ne peut pas refuser d'embaucher quelqu'un dans un centre d'appels parce qu'il a été condamné pour conduite avec facultés affaiblies.

Le saviez-vous?
On ne peut pas justifier des attitudes et traitements discriminatoires par le maintien du statu quo et le fait qu' « il en a toujours été ainsi ».

Table des matières

Message de John Rogers, président de la Commission 1

Félicitations de Thomas Cromwell, juge à la Cour suprême du Canada 3

Les droits de la personne à l'Île-du-Prince-Édouard : Hier, aujourd'hui et demain 4

Qu'est-ce que la discrimination? 6

Déficience, santé mentale et droits de la personne 8

Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Une responsabilité commune 10

Accessibilité et conception universelle 12

Évolution de la loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É. 14

Discrimination fondée sur le sexe 16

Éducation publique : Le projet 4R, et plus encore 17

Grossesse et pratiques parentales 18

Les femmes dans la police 20

Go les filles : Discrimination fondée sur le sexe au hockey 22

LGBTQ2 et droits de la personne 24

Retraite obligatoire et discrimination fondée sur l'âge 26

Services de médiation et de règlement par entente 27

Regard vers l'avenir 28

Présidents, commissaires et membres du personnel de la Commission 29

Ressources et guides 32

Message de John Rogers, président de la Commission

La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard fête ses 40 ans, un événement que je suis très heureux de célébrer avec les commissaires, le personnel et les partisans de notre institution.

La Commission joue de nombreux rôles. Ses deux tâches principales sont le traitement des plaintes et la sensibilisation aux droits de la personne. Nous enquêtons et statuons sur les plaintes déposées conformément à la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*). Cela dit, notre personnel incite les parties à négocier un règlement dans la mesure du possible. La Commission sensibilise la population, les plaignants potentiels et les entreprises ou fournisseurs de services qui souhaitent comprendre leurs droits et responsabilités. En tant qu'ancien pédagogue, je suis particulièrement heureux des efforts investis par la Commission ces dernières années dans l'élaboration de ressources pour nombre d'écoles insulaires et la collaboration avec elles. La sensibilisation de nos jeunes est essentielle à une collectivité diversifiée et accueillante.

Le présent document se veut une commémoration de l'évolution de la Commission et des droits de la personne à l'Île-du-Prince-Édouard. Je souhaite souligner le travail de notre personnel et de nos commissaires dans la réalisation de ce document et les activités de la Commission :

Ben Roper étudiant en droit, a été embauché en 2016 à l'aide d'une subvention d'Emploi d'été Canada. Il était responsable de la recherche pour ce document et de sa rédaction, avec la contribution, le soutien, l'encadrement et les révisions de Brenda Picard, directrice générale; Lorraine Buell, médiatrice/agente d'information; Wendy Marie Baker, conseillère juridique en droits de la personne; Tom Hilton, agent de projet pédagogique; et Josh Adams, stagiaire d'été en droit.

Les commissaires sont Alcide Bernard, Carmen de Pontbriand, George Lyle, l'honorable Ellen Macdonald, Maurice Rio et moi-même. Je les remercie pour leur contribution à ce document et aux activités de la Commission. En leur nom, j'invite tous les Insulaires à travailler à l'avancement constant des droits de la personne dans la province ainsi que de la dignité et du respect pour tous, dans l'esprit de la loi sur les droits de la personne. Je vous prie donc de vous joindre à moi dans la concrétisation de cet idéal ainsi que dans les célébrations de cette étape importante de notre histoire.

Le président de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard,

John Rogers

Le saviez-vous?
Tout le monde a le droit d'utiliser les toilettes et vestiaires selon son identité de genre. Offrir des installations communes aux deux sexes peut contribuer à éviter les allégations de discrimination au sein de votre organisation.

Le saviez-vous?
De nouvelles recherches corporatives indiquent que les entreprises qui ont une main-d'œuvre plus diversifiée sont plus performantes. Une entreprise diversifiée peut recruter les meilleurs talents, accroître sa clientèle et la satisfaction de ses employés, et améliorer son processus décisionnel, ce qui se traduit par une meilleure rentabilité.

Le saviez-vous?
On a modifié la loi sur les droits de la personne en 1998 afin d'interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle; cela dit, d'après la jurisprudence au pays, la Commission a commencé à accepter ce type de plaintes cinq ans plus tôt en se fondant sur le motif du sexe.

Le saviez-vous?
Selon la loi sur la canne blanche (White Cane Act),nul autre qu'un aveugle ne peut porter ou utiliser une canne blanche dans un endroit public, une voie de communication publique ou un moyen de transport public.

Félicitations de Thomas Cromwell, juge à la Cour suprême du Canada

Les lois sur les droits de la personne expriment nos aspirations les plus pures et, à certains égards, établissent un étalon de compréhension et de respect mutuels qui devrait être au cœur de notre vie sociale. Beaucoup de Canadiens et de Canadiennes n'ont pas les moyens de défendre leurs droits, même leurs droits fondamentaux, en cour. Voilà une des réalités illustrant toute l'importance du travail des commissions des droits de la personne : ces commissions se veulent un forum de protection des droits fondamentaux de toute la population. La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, comme ses homologues provinciaux, territoriaux et national, œuvre à la concrétisation de ce mandat important afin de rendre justice aux Canadiens et Canadiennes dont les droits fondamentaux sont violés.

Nous sommes aujourd'hui une société ouverte à l'égalité des genres, et à la diversité ethnique, et religieuse, et nous le devons en grande partie aux droits de la personne. Bâtir une société exempte de discrimination et favorable à la différence est un travail incessant. Il en est de même pour le travail des commissions des droits de la personne, qui est essentiel et doit se continuer. Leur contribution façonne la société à laquelle nous aspirons.

Je félicite donc chaleureusement la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard à l'occasion de son 40e anniversaire et lui souhaite bonne continuation dans son travail d'une importance capitale.

Le juge Thomas Cromwell

Les droits de la personne à l'Île-du-Prince-Édouard : Hier, aujourd'hui et demain

Ci-dessus : Bureaux de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, au 53, rue Water, à Charlottetown.

Photo : Wendy Marie Baker.

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a d'abord reconnu officiellement la notion des droits de la personne en 1968, en adoptant le code des droits de la personne (*Human Rights Code*) de l'Île-du-Prince-Édouard. Ce code interdisait toute discrimination fondée sur la race, la religion, les croyances religieuses, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale. Le code comprenait aussi une disposition sur l'égalité de rémunération, peu importe le sexe de l'employé. Cela dit, le code ne prévoyait pas la création d'une commission et était appliqué par le ministre du Travail. Il n'avait aucune préséance sur le reste de la législation.

Entre 1968 et 1975, il y a eu peu de sensibilisation au code et très peu de plaintes. Un rapport de 1975 indique que la population ne cherchait pas à se prévaloir du code. Ce rapport recommande la mise à jour du code, ainsi que la création d'un organe indépendant pour la promotion et l'application des droits de la personne.

En septembre 1976, la loi sur les droits de la personne est entrée en vigueur, ce qui s'est traduit par la création de la Commission des droits de la personne, qui a pour mandat de veiller à l'application de la Loi, ainsi que de favoriser la sensibilisation et l'éducation aux droits de la personne.

Par l'adoption de cette loi, le gouvernement apportait un changement majeur, puisque les dispositions antidiscriminatoires devaient dorénavant prévaloir sur tout autre texte législatif dans la province. Le gouvernement avait donc trois ans pour adapter le reste de sa législation à la Loi.

Avec les modifications de 1976, on a ajouté le sexe, l'état matrimonial, l'association (à une personne protégée par la Loi) et les opinions politiques aux motifs de discrimination visés par la Loi. Au fil des ans, on a modifié ces motifs à maintes reprises. Le graphique à la page 14 illustre l'évolution de la loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard.

La première réunion de la Commission a eu lieu à la fin septembre 1976, sur la rue Kent, à Charlottetown, dans des bureaux au-dessus de la boutique Sam the Record Man. La Commission était alors présidée par le révérend James Kelly. Paul Mullin et Bea Mair en étaient les premiers commissaires. Leur principale tâche était de bien comprendre la Loi, puis d'établir le rôle de la Commission.

Comme l'administration des droits de la personne était une nouveauté à l'Île, le ministère du Travail a envoyé les commissaires à des séminaires de formation au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, en plus d'en envoyer le président suivre un cours à l'Université de Toronto. Misant sur ses nouvelles connaissances et ses ressources limitées, la Commission a commencé à promouvoir les droits de la personne à l'Île-du-Prince-Édouard.

Ci-dessus : Le président actuel, John Rogers, rencontre l'ancien président, Paul Mullin. M. Mullin a été commissaire de 1976 à 1979 et président en 1979 et 1980. M. Rogers est commissaire depuis 2008 et préside la Commission depuis 2015.

Le 11 septembre 2016, la Commission soufflait 40 chandelles. Le présent document marque cet anniversaire, en plus de mettre en évidence certains des progrès en matière de droits de la personne réalisés à l'Île-du-Prince-Édouard. Nous souhaitons en outre célébrer le travail de sensibilisation et de promotion effectué par la Commission, qui doit relever des défis depuis sa création et devra continuer à le faire encore longtemps. Car, bien que l'on progresse dans certains dossiers, de nouvelles réalités émergent. Nous vous invitons à célébrer 40 ans de progrès, de changements et de défis relevés.

« Nous savions que nous étions des précurseurs. Et c'était tellement excitant de voir les gens cogner à notre porte pour se faire expliquer leurs droits. »

Bea Mair, commissaire

« Je ne savais pas trop par où commencer, j'avais peur de me tromper et j'étais honoré d'être jugé digne de cette nomination, et de pouvoir travailler avec des personnes aussi intelligentes et talentueuses que le père James Kelly et Mme Bea Mair. »

Paul Mullin, président

La Loi Sur les Droits de la Personne de L'Î.-P.-É. :

« … la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde, [conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme *des Nations Unies]. »*

Qu'est-ce que la discrimination?

En 1945, des gouvernements de partout dans le monde ont fondé les Nations Unies, avec la mission de prévenir les conflits et de promouvoir la paix. Les Nations Unies ont rapidement élaboré et adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme, en 1948. Aujourd'hui, dans la foulée de cette déclaration, des pays, provinces, territoires et états partout dans le monde appliquent une législation en matière de droits de la personne.

La loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est fondée sur les principes de la Déclaration des Nations Unies, soit que « tous les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ». La Loi vise à prévenir la discrimination et à y remédier quand elle se produit.

Selon les dictionnaires, la discrimination est le fait de distinguer et de traiter différemment quelqu'un ou un groupe en fonction de certaines caractéristiques.

Dans certains cas, ces distinctions sont jugées acceptables, par exemple quand on refuse de vendre de l'alcool ou des cigarettes aux mineurs.

Chaque province ou pays établit les situations (domaines) et les caractéristiques (motifs) où la discrimination n'est pas acceptable.

Ainsi, la loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard protège les Insulaires contre la discrimination dans les domaines suivants :

- Logement
- Emploi
- Location ou vente de biens
- Qualité de membre d'une organisation d'employés ou d'une organisation professionnelle
- Publications, diffusions, communications publiques et publicités
- Installations et services publics
- Travail bénévole

Les relations personnelles entre membres d'une famille et amis ou voisins ne sont pas couvertes par la Loi.

La Commission des droits de la personne est un organe indépendant qui veille à l'application de la législation en matière de droits de la personne à l'Île-du-Prince-Édouard. Si une personne, seule ou à titre de membre d'un groupe ou d'une organisation, estime faire l'objet de discrimination, elle peut porter plainte auprès de la Commission, qui travaille avec les parties concernées pour essayer de résoudre le différend. La Commission a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes et, si nécessaire, de tenir une audience pour prendre une décision sur les questions soulevées dans la plainte.

La Loi interdit la discrimination fondée sur les motifs suivants :

- Âge
- Couleur
- Croyances
- Déficience
- Origine ethnique ou nationale
- Situation familiale
- Expression de genre
- Identité de genre
- État matrimonial
- Opinion politique
- Race

- Religion
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Source de revenus

Toute personne ayant un casier judiciaire est aussi protégée contre la discrimination, mais ce motif est valable seulement en ce qui a trait à l'emploi et si la condamnation n'est pas liée à l'emploi en question.

La discrimination peut prendre bien des formes et être intentionnelle ou involontaire. Voici quelques exemples de discrimination :

- Refuser d'embaucher une personne ou d'offrir une promotion à un employé en raison de son sexe, de sa race ou de sa religion.
- Refuser l'accès à un restaurant à une personne accompagnée d'un animal d'assistance ou refuser de lui louer un appartement.
- Harceler un employé au travail en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle.
- Refuser de prendre des mesures d'adaptation au travail pour un employé ayant une déficience, dans la mesure où il n'y aurait pas de préjudice injustifié pour l'entreprise.

Discrimination Indirecte

Il arrive qu'une règle ou pratique « objective », où tout le monde est traité de la même façon, se traduise involontairement par le traitement inéquitable de certains groupes ou de certaines personnes. Par exemple, un employeur a pour politique que les hommes soient rasés de près; il refuse donc d'embaucher un homme qui porte la barbe pour des raisons religieuses. La politique de l'employeur ne vise pas à pénaliser les hommes ayant cette croyance, mais c'est le cas.

Racisme

Le racisme est la croyance qu'un groupe ou une ethnicité est supérieure ou inférieure aux autres. Le racisme peut parfois prendre la forme de blagues ou d'insultes. Il arrive que le racisme prenne la forme de crimes contre certains groupes. Il peut être sous-jacent à des comportements, valeurs et stéréotypes. Certaines personnes ne réalisent même pas qu'elles ont des pensées ou comportements discriminatoires sur le plan racial.

Discrimination Systémique

Ce concept fait référence aux politiques, pratiques et schémas comportementaux faisant partie de la structure d'une organisation et désavantageant certains groupes ou certaines personnes. Par exemple, les femmes peuvent avoir de la difficulté à obtenir un emploi dans des domaines traditionnellement masculins, ou les personnes ayant une déficience ou membres d'une minorité visible à accéder aux échelons supérieurs, en raison de pratiques ou de comportements bien établis.

Déficience, santé mentale et droits de la personne

Un Brin D'histoire...

La Commission des droits de la personne a publié un rapport moral aux médias le 20 octobre 1982, dans lequel on peut lire :

« ... la Commission veille à ce que les ex-alcooliques et les alcooliques en rémission bénéficient de la protection prévue dans la loi sur les droits de la personne. Si un ex alcoolique se voit refuser un emploi en raison de sa consommation passée plutôt qu'en fonction de ses compétences, de sa formation et de son expérience, la Commission accepte une plainte pour discrimination soumise en bonne et due forme par cette personne pour motif de "déficience physique". » [Traduction libre]

La déclaration soulignait que, en adoptant cette politique, la Commission devenait la première au Canada à reconnaître l'alcoolisme comme une déficience selon la législation sur les droits de la personne.

Dans la loi sur les droits de la personne, le motif de la déficience est large et englobe un large éventail de maladies, blessures et déficiences physiques, intellectuelles, neurologiques et psychologiques. La déficience est le motif le plus cité dans les plaintes, dont la majeure partie ont trait à l'emploi. La situation est similaire dans les autres provinces. Les commissions des droits de la personne au pays déploient des efforts considérables pour gérer les plaintes de discrimination en emploi en raison d'une déficience.

La maladie mentale, qui figure dans la définition de déficience, est un des sujets sur lesquels la Commission s'est penchée. Ce ne sont pas toutes les personnes atteintes de maladie mentale qui ont une déficience, mais celles dont c'est le cas sont protégées par la Loi. La maladie mentale peut être un sujet délicat, surtout au travail. Les personnes atteintes d'une maladie mentale peuvent faire l'objet de généralisations et de stéréotypes, ce qui peut entraîner leur stigmatisation, un sentiment d'isolement, du stress ou de la peur. Les personnes qui vivent avec une maladie mentale peuvent aussi avoir de la difficulté à accéder à des services, à décrocher un emploi ou à obtenir des mesures d'adaptation en milieu de travail.

En 2011, la Commission a participé à l'organisation d'un forum national sur la santé mentale au travail, auquel elle a aussi pris part. Des représentants des commissions des droits de la personne de tout le pays y ont discuté de certains des obstacles et difficultés que les personnes ayant une maladie mentale rencontrent au travail. Ensemble, ils ont cerné les ressources nécessaires pour aider les employés et les employeurs à prévenir les problèmes en matière de droits de la personne au travail liés à la maladie mentale.

En réponse à la plainte d'une femme à qui on a refusé l'accès à un programme de soutien aux personnes ayant une déficience parce que sa déficience est une maladie mentale, un comité des droits de la personne a établi en 2016 que les programmes qui fournissent du soutien aux personnes ayant une déficience ne peuvent pas exclure les demandeurs dont la déficience est une maladie mentale. Le répondant dans ce dossier a présenté une demande de révision judiciaire.

Discrimination Fondée Sur La Capacité Physique

On peut définir la discrimination fondée sur la capacité physique comme un système de croyances selon lequel les personnes ayant une déficience sont jugées moins dignes de respect et d'égards, moins aptes à faire une contribution ou à participer, voire d'une valeur inhérente moindre. La discrimination fondée sur la capacité physique favorise les stéréotypes et renforce la croyance que la déficience est un handicap ou une lacune plutôt qu'une simple conséquence de la diversité humaine. Elle peut limiter les possibilités pour les personnes ayant une déficience et réduire leur inclusion communautaire.

Révision Judiciaire

Une révision judiciaire n'est ni un appel ni une nouvelle audience. Quand quelqu'un demande une révision judiciaire à la Cour suprême de l'Île-du-Prince-Édouard, le rôle de cette dernière est de revoir le processus décisionnel de la Commission pour s'assurer qu'il était adéquat et que la décision est raisonnable et juste.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Une responsabilité commune

Dans beaucoup de milieux, il faut prendre des mesures d'adaptation pour permettre aux personnes ayant une déficience d'accéder aux édifices, d'obtenir des services ou d'effectuer leur travail. Les mesures d'adaptation doivent être évaluées au cas par cas. Une mesure d'adaptation adéquate et raisonnable pour une personne ne l'est pas nécessairement pour une autre.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation signifie que les mesures que l'on prend pour une personne ayant une déficience doivent être respectueuses et préserver sa dignité. Pour ce faire, il faut tenir compte de la façon dont les mesures d'adaptation sont prises et dont la personne visée participe au processus.

La loi exige que les employeurs et fournisseurs de services prennent des mesures d'adaptation en fonction des besoins liés à la déficience de la personne, pour autant qu'ils ne subissent pas de préjudice injustifié. Cela signifie que l'employeur ou le fournisseur de services doit répondre aux besoins de la personne pour autant que le coût des mesures prises n'est pas prohibitif ou que ces mesures ne posent pas de risques pour la santé et la sécurité de la personne qui les demande ou d'autres personnes. Dans la majorité des cas, les mesures d'adaptation aux besoins d'une personne ayant une déficience ne sont pas aussi dispendieuses ou complexes que peuvent le présumer les employeurs ou fournisseurs de services. Cela dit, les affirmations de préjudice injustifié sont établies au cas par cas, tout comme les mesures d'adaptation, puisque ce qui peut entraîner un préjudice injustifié varie d'une organisation à l'autre.

Tant la personne qui demande des mesures que l'organisation qui les fournit en sont responsables. Pour répondre aux besoins d'une personne ayant une déficience, une organisation doit d'abord connaître sa déficience et ses besoins. La personne qui fait une demande de mesures d'adaptation doit donc veiller à préciser ses besoins, après quoi l'organisation doit prendre des mesures d'adaptation adéquates et raisonnables en fonction de ces besoins.

La Commission consacre une bonne partie de son temps à informer les particuliers et organisations sur le processus d'adaptation. Des employés communiquent souvent avec la Commission pour obtenir des renseignements sur les mesures d'adaptation auxquelles ils ont droit, tandis que les employeurs lui demandent souvent les mesures d'adaptation qu'ils doivent prendre pour leurs employés. Nous incitons toutes les parties qui se posent des questions sur leurs droits et responsabilités à communiquer avec la Commission avant qu'un différend ne survienne.

De bien des façons, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation illustre l'essence des droits de la personne : une collaboration visant à surmonter des difficultés qui pourraient entraîner un traitement inéquitable.

Exemples De Mesures D'adaptation

Parmi les mesures d'adaptation pour les personnes ayant une déficience, mentionnons les suivantes :

- Changer ou adapter les heures de travail.
- Modifier les tâches.
- Créer un plan d'absentéisme personnalisé.
- Apporter des changements physiques au lieu de travail.
- Acquérir des dispositifs ou une technologie d'assistance.

Dans Le Cas Des Employeurs

– Soyez proactif dans la création d'un milieu de travail ouvert et diversifié.

– Favorisez un milieu de travail exempt de harcèlement.

– Incitez les employés à communiquer ouvertement leurs besoins.

– Communiquez avec la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard si vous avez des questions sur vos droits ou responsabilités en tant qu'employeur.

Dans Le Cas Des Employés

– Communiquez ouvertement à votre employeur les mesures d'adaptation dont vous avez besoin. Votre employeur doit connaître vos besoins pour pouvoir y répondre.

– Si c'est approprié, fournissez à votre employeur des documents de votre médecin ou professionnel de la santé décrivant les mesures d'adaptation dont vous avez besoin.

– Communiquez avec la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard si vous avez des questions sur vos droits ou responsabilités en tant qu'employé.

Accessibilité et conception universelle

Les personnes ayant une déficience peuvent rencontrer des obstacles importants dans presque tous les aspects de leur quotidien. Des tâches courantes comme les transactions bancaires, l'épicerie ou les sorties au restaurant et au cinéma avec des amis peuvent s'avérer difficiles. Beaucoup de personnes ayant une déficience ne peuvent pas conduire et doivent utiliser d'autres formes de transport, comme l'autobus ou le taxi. Pour d'autres, le transport est moins problématique que l'accès à un édifice, l'obtention de services ou l'accès à une toilette publique.

La législation sur les droits de la personne exige des employeurs et fournisseurs de services qu'ils rendent leurs installations accessibles aux personnes ayant une déficience, c'est-à-dire qu'ils doivent veiller à offrir tant un accès direct qu'un accès compatible avec les dispositifs d'assistance. Par exemple, un accès direct peut comprendre l'installation de boutons en braille pour l'ascenseur pour permettre aux personnes aveugles de l'utiliser sans assistance. De même, l'installation d'une rampe pour les personnes utilisant une marchette ou un fauteuil roulant est un exemple d'accès compatible avec les dispositifs d'assistance.

L'application des principes de conception universelle assure l'accessibilité. La conception universelle correspond à la création de produits, de dispositifs, d'édifices et de milieux accessibles ou utilisables par des personnes ayant un grand éventail de déficiences dans des situations très variées.

Les coupures dans les bords de trottoirs sont un bon exemple courant de conception universelle; grâce à eux, les personnes en fauteuil roulant peuvent accéder aux trottoirs et intersections. Ils sont toutefois utilisés encore plus souvent par les personnes ayant une poussette, un panier d'épicerie, un chariot manuel ou une valise à roulettes. Au départ, on a conçu les bateaux de trottoir strictement en fonction des personnes en fauteuil roulant. Plus tard, on a dû revoir leur conception pour répondre aux besoins des personnes aveugles et malvoyantes et pour en assurer la sécurité dans de mauvaises conditions météorologiques. Il est donc évident, dans cet exemple, que la conception universelle profite à tout le monde. Pour atteindre cet objectif, il faut tenir compte des besoins de tous et appliquer les principes de conception universelle dès le départ.

Matière à réflexion :

La prochaine fois que vous êtes dans un espace public, abordez votre environnement du point de vue d'une personne ayant une déficience.

- De quelle façon allez-vous entrer dans votre restaurant ou commerce préféré? Y a-t-il des rampes d'accès et des portes automatiques? Y a-t-il des bateaux de trottoir et des espaces de stationnement facile d'accès? Les entrées et sorties sont-elles indiquées clairement?
- Y a-t-il des ascenseurs dans les immeubles d'appartements de votre quartier?
- Est-ce que les installations publiques et commerciales ont des affiches à lettrage contrastant? L'éclairage est-il adéquat? Les toilettes sont-elles faciles d'accès?
- Est-ce que les fournisseurs de services publics dans votre secteur offrent des formulaires et documents dans des formats adaptés, comme le braille, les gros caractères ou la version électronique? Offrent-ils un service d'interprétation gestuelle?

Employeurs Et Fournisseurs De Services

- Plutôt que de penser à l'accessibilité après coup, concevez vos produits et environnement de sorte à en optimiser l'accessibilité.
- Offrez de la formation et d'autres outils de travail dans des formats adaptés, par exemple sous forme audio, en braille ou en gros caractères.
- Offrez l'interprétation gestuelle ou le sous-titrage pour les personnes sourdes ou malentendantes.
- Faites de l'accessibilité physique une priorité. Envisagez l'installation de portes automatiques dans les aires communes.
- Si votre commerce est situées sur un trottoir, tenez compte du trottoir. Installez les affiches et tables de façon à ce que le trottoir soit sécuritaire et dégagé pour les piétons. N'oubliez pas que les piétons peuvent être des enfants, des aînés et des personnes ayant une déficience.
- Consultez la population locale pour connaître ses besoins et en tenir compte.
- Si vous avez des questions, communiquez avec la Commission des droits de la personne.

Évolution de la *loi sur les droits de la personne* de l'Î. P. É.

1968
Adoption du code des droits de la personne. Il interdit toute discrimination fondée sur la race, la religion, les croyances religieuses, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale.

1976
Ajout du sexe, de l'état matrimonial, de l'association et de l'opinion politique aux motifs de discrimination contre lesquels la population est protégée.

1976
Adoption de la loi sur les droits de la personne et établissement de la Commission des droits de la personne.

1980
Ajout de l'âge et de la déficience physique aux motifs de discrimination contre lesquels la population est protégée. Le motif de l'âge concerne seulement les personnes de 18 à 65 ans.

1985
Ajout de la notion de handicap mental aux motifs de discrimination contre lesquels la population est protégée. Modification du motif de l'âge de sorte à inclure toute personne, peu importe son âge.

1989
Modification de la définition d'opinion politique.

1997
Renforcement des pouvoirs du directeur général et instauration d'un comité de commissaires en remplacement de la commission d'enquête.

1998
Ajout de l'état familial, de l'orientation sexuelle, de la source de revenus et des condamnations criminelles aux motifs de discrimination contre lesquels la population est protégée. La protection relative aux condamnations criminelles ne s'applique que si elle a trait à l'emploi.

1998
Définition de l'état matrimonial comme le fait d'être marié... ou de vivre avec une personne de sexe opposé.

2008
Remplacement de la notion de handicap physique ou mental par celle de déficience physique ou intellectuelle dans la définition de déficience.

2008
Retrait des termes « of the opposite sex » (de sexe opposé) dans la définition de l'état matrimonial.

2012
Remplacement de la notion de déficience physique ou intellectuelle par celle de déficience.

2013
Ajout de l'expression de genre et de l'identité de genre aux motifs de discrimination contre lesquels la population est protégée.

Discrimination fondée sur le sexe

Les femmes représentent près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne.

La majorité des employeurs savent qu'ils doivent traiter tous leurs employés de façon juste et respectueuse et qu'ils ne peuvent pas faire de discrimination fondée sur le sexe; celle-ci constitue tout de même pour la Commission le deuxième motif de plainte en importance.

L'un des dossiers les plus connus de l'histoire de la Commission est une plainte de discrimination fondée sur le sexe. La plaignante alléguait avoir été victime de harcèlement et de discrimination avant sa nomination, pendant son mandat de ministre et quand elle a perdu son ministère. L'audience a duré 28 jours.

Le Comité des droits de la personne a établi que la plaignante avait fait l'objet de discrimination et reconnu qu'elle avait fait l'objet de courrier haineux, de harcèlement permanent (traque) et d'une campagne d'humiliation. En plus de lui accorder d'importants dommages-intérêts, le Comité a ordonné au répondant de la réintégrer dans ses fonctions ou de lui trouver un autre poste acceptable pour elle.

Il s'agit d'un excellent exemple d'arbitrage en matière de droits de la personne. En déposant une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, la plaignante a accédé à un forum qui, au bout du compte, a confirmé ses droits.

La majorité des plaintes n'ont cependant pas l'ampleur et la complexité de celle-ci. La Commission continue toutefois de recevoir des plaintes de femmes allégeant être victimes de harcèlement ou de renvoi en raison d'une grossesse ou simplement parce qu'elles sont des femmes.

Équité Salariale

La loi sur les droits de la personne interdit le versement de salaires différents pour toutes situations ou circonstances étant assujetties à la protection de cette loi.

Éducation publique : Le projet 4R et plus encore

La Commission fait la promotion de l'inclusion et des droits de la personne par l'intermédiaire de programmes de sensibilisation. Ces programmes sont un volet important de son mandat et une façon pour elle d'être active dans la collectivité.

Beaucoup de gens communiquent avec la Commission des droits de la personne pour obtenir des renseignements. Ces demandes sont pour nous autant d'occasions d'informer la population et d'encourager chacun à communiquer avec nous pour discuter de leurs questions et préoccupations. Le personnel de la Commission peut fournir des renseignements généraux et des suggestions quant à la prévention et à la résolution de différends en matière de droits de la personne. Nous sommes conscients que chaque situation est unique et qu'elle doit être traitée au cas par cas. La Commission n'offre pas d'avis juridiques.

La Commission donne des présentations et des séances d'information dans les écoles et les entreprises, de même que chez les fournisseurs de services et d'autres membres de la collectivité. Au cours des quatre dernières années, elle a fait des présentations sur les droits de la personne devant plus de 4 000 élèves et enseignants.

Dans le cadre de son mandat de sensibilisation, la Commission a conçu le projet 4R, soit Rights, Responsibilities, Relationships et Resources (droits, responsabilités, relations et ressources). Il s'agit de ressources scolaires qui permettent aux enseignants d'intégrer des connaissances sur les droits de la personne à leur enseignement. Ces ressources mettent l'accent sur la sensibilisation des jeunes élèves aux droits de la personne et à l'inclusion afin de les préparer à vivre pleinement dans un monde diversifié.

Ces trois dernières années, la Commission a collaboré au projet 4R avec la Law Foundation of PEI, la Mi'kmaq Confederacy of PEI, le ministère de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la Culture, la PEI Teachers' Federation (PEITF), GénieArts, la Commission scolaire de langue anglaise et la faculté d'éducation de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard. Actuellement, il y a des trousses pour les enseignants de la maternelle à la 6e année. La Commission propose aussi une trousse de 12 leçons pour les cours de sciences humaines de 9e année sur l'histoire et les séquelles du système des pensionnats autochtones. Pour l'heure, ces ressources sont disponibles en anglais seulement, mais nous espérons les offrir en français dans un proche avenir.

Tambour pour chant d'honneur Mi'kmaq fabriqué par les élèves de 9e année de l'école Summerside Intermediate, sous la direction de Gilbert Sark, artiste et percussionniste de la Première nation de Lennox Island.

Projet pilote sur les pensionnats autochtones, mai 2016

Grossesse et pratiques parentales

Les commissions des droits de la personne au pays soutiennent les femmes afin qu'elles n'aient plus à choisir entre leur famille et leur emploi. Grâce aux progrès réalisés en matière de normes du travail et de droits de la personne, les employeurs ne peuvent plus poser les questions suivantes à une entrevue d'embauche :

- « Êtes-vous enceinte? »
- « Envisagez-vous d'avoir des enfants? »

Les droits de la personne protègent les femmes contre un congédiement, une rétrogradation ou un refus d'embauche en raison de leurs choix en matière de procréation. Cela s'applique également aux possibilités, promotions, formations et affectations importantes ou exigeantes.

Bien qu'il y ait eu des progrès ces 40 dernières années, un dossier de 2012 montre bien qu'il y a encore du travail à faire. La plaignante alléguait avoir annoncé sa grossesse à son employeur moins d'un mois après son embauche, puis avoir été congédiée 40 minutes plus tard. Le répondant a déclaré qu'elle aurait été congédiée même si elle n'avait pas été enceinte. Le Comité des droits de la personne a établi qu'il y avait un lien entre la grossesse de la plaignante et son congédiement, et donc, qu'il y avait eu discrimination. Il a donc ordonné au répondant de verser des dommages-intérêts à la plaignante.

Les employeurs doivent aussi être connaissant de leur responsabilité légale d'accommoder les parents, qui ont l'obligation de s'occuper de leurs enfants. Bien que les parents aient la grande responsabilité de répondre aux exigences de leur emploi tout en s'occupant de leurs enfants, il peut arriver que les employeurs aient à les accommoder, par exemple dans le cas d'un travailleur qui n'a pas de soutien familial et ne trouve pas de service de garde pendant les quarts de soir. Il s'agit d'un aspect qui demande des communications constantes. Les mesures d'adaptation au travail ne devraient être demandées qu'en dernier ressort.

Allaitement maternel

– Toute forme de harcèlement lié à l'allaitement maternel ou à la grossesse est considérée comme de la discrimination fondée sur le sexe selon la loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard.

– Nul n'a le droit de vous empêcher de donner le sein en public. Nul ne peut vous déranger ou vous demander de vous couvrir.

– Votre employeur doit vous accommoder, votre bébé et vous, pour autant qu'il ne subit pas de « préjudice injustifié ». Tout dépend de votre emploi. Certains emplois nécessitent seulement des changements mineurs, comme des pauses plus fréquentes, tandis que d'autres peuvent demander des changements plus importants, comme la modification de vos tâches.

– Si vous avez besoin de mesures d'adaptation, vous devez expliquer vos besoins à votre employeur.

Les femmes dans la police

Rendre les milieux de travail accessibles aux femmes ne se limite pas à en embaucher davantage : il faut aussi que des domaines traditionnellement masculins s'ouvrent aux femmes. D'un point de vue historique, les femmes ont du mal à se tailler une place dans les services de police, des incendies et des soins paramédicaux, mais cela est en voie de changer.

En 1985, Gladys a déposé une plainte alléguant qu'on avait refusé de l'embaucher dans la police en raison de son sexe. Quand le Comité des droits de la personne chargé d'étudier sa plainte a rendu ses décisions, en mars et juin 1986, il a établi qu'il y avait eu discrimination et a exigé que le répondant embauche Gladys à titre de policière. Il lui a aussi accordé des dommages-intérêts.

Mais, ce qui comptait vraiment pour Gladys, ce n'était pas les dommages-intérêts. Elle s'est récemment exprimée sur la décision du Comité :

Y a-t-il une somme qui vous aurait donné la même satisfaction que celle d'obtenir l'emploi convoité?

« Non. J'avais la formation nécessaire et j'aurais dû obtenir l'emploi. C'était vraiment à propos de l'emploi, du fait que je pouvais le faire. L'argent n'aurait rien prouvé. C'était plus une question de statut. »

Gladys (plaignante)

En 2003, la Commission s'est penchée sur une autre plainte de discrimination fondée sur le sexe dans un service de police. La plaignante alléguait que, en raison de son sexe, elle n'arrivait pas à passer d'un poste occasionnel à un poste à temps plein en tant que policière. Elle alléguait en outre avoir à surmonter des obstacles auxquels que ses collègues masculins n'étaient pas confrontés. Le Comité des droits de la personne a étudié minutieusement les propos d'un des supérieurs de la plaignante, qui aurait dit que « la ville n'est pas prête pour une femme [policier] ». Le Comité a jugé que ce service de police faisait de la discrimination. Il a exigé que le répondant verse des dommages-intérêts à la plaignante et élabore de meilleures procédures de sélection, de supervision et d'évaluation de son personnel.

Depuis qu'elle a rendu ces décisions, la Commission constate une plus grande ouverture aux femmes dans la police. Il y a eu deux commandantes de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à l'Île-du-Prince-Édouard au cours des huit dernières années, et les services de police locaux reconnaissent aussi les avantages d'une force policière diversifiée.

Chef de police de Kensington : Lewis Sutherland travaillait en Nouvelle-Écosse en 2003. Il est devenu chef de la police de Kensington en 2005. Par son leadership et son comportement, il incarne une nouvelle ouverture par rapport à la diversité et à l'inclusion dans les services de police. L'embauche d'une policière a été sa première décision à titre de chef de la police de Kensington.

« Quand j'ai pris connaissance du dossier [de 2003], je me suis dit que ça ne devait pas être comme ça. Maintenant, j'ai quatre répartitrices dans mon service et une policière – j'en ai même eu deux un certain temps. Nous sommes tous égaux, et nous sommes prêts à accueillir plus de femmes dans la police. Il nous faut des policières. Je ne pourrais pas faire fonctionner le service sans une policière. »

Lewis Sutherland

Go les filles : Discrimination fondée sur le sexe au hockey

La Commission des droits de la personne s'est penchée sur plusieurs dossiers ces 40 dernières années, dont le traitement équitable des filles dans le hockey mineur.

Avant 1984, l'Association de hockey de l'Île-du-Prince-Édouard refusait de laisser les filles affronter les garçons dans les matchs éliminatoires. Ainsi, une équipe mixte de Queens-Centre a été exclue des éliminatoires parce qu'elle comptait trois filles, sans qui elle n'avait pas assez de joueurs pour former une équipe. Les filles, de même que leurs parents, ont déposé une plainte pour discrimination contre l'Association.

Robyn, qui est maintenant éducatrice, était l'une de ces plaignantes. Elle se souvient de l'effet qu'avait eu l'interdiction de jouer. Tout le monde a été affecté, tant sa famille, son entraîneur et ses coéquipiers que sa collectivité, qui a soutenu activement le processus de plainte.

À l'époque, il n'y avait que cinq équipes féminines pour les douze ans et moins dans toute la province. Il s'agit d'un aspect essentiel de la plainte : pour la majorité des jeunes filles, il n'y avait tout simplement pas d'autre option que de jouer dans une équipe mixte.

Malgré cela, le président de l'Association avait déclaré : « Les garçons devraient jouer avec les garçons, et les filles avec les filles. »

La Commission a établi que l'Association avait fait preuve de discrimination fondée sur le sexe. Le 1er mars 1984, la Commission a publié la déclaration suivante :

> ***« Les éliminatoires de hockey mineur correspondent à la définition d'accès à un service et à des installations selon la loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard [...] Dans ces circonstances, la loi sur les droits de la personne exige qu'on ne prive aucun enfant d'une occasion équitable de participer à une compétition sportive s'il a les compétences et l'âge adéquats. En outre, la Loi interdit d'empêcher toute personne de participer à une compétition de hockey en se fondant sur son sexe. » [Traduction libre]***

Au cours des 30 dernières années, les hockeyeuses sont de plus en plus présentes. Le hockey féminin est devenu un sport officiel aux Jeux d'hiver du Canada de 1991 et aux Jeux olympiques d'hiver de 1998.

Le hockey a progressé dans la province parce que des filles pratiquent ce sport. Bien que l'inscription des garçons soit stable depuis 1994, celle des filles est en hausse de 675 %! Il y a des équipes de garçons et de filles dans beaucoup de collectivités insulaires, et certaines de ces équipes permettent un alignement mixte.

Avez-vous un message pour les hockeyeuses d'aujourd'hui?

Je suis persuadée que jouer au hockey a fait de moi la personne que je suis aujourd'hui. Ne tenez rien pour acquis, et ne passez pas à côté des occasions qui se présentent à vous.

Notre plainte a mené à une sensibilisation qui façonne encore ma vie, tant à titre d'éducatrice que d'entraîneuse. Demander qu'on respecte mes droits m'a appris que, si on est patient et qu'on parle aux bonnes personnes, on peut provoquer le changement. Je reste active dans le milieu du hockey et, aujourd'hui, je constate que c'est un sport plus ouvert aux filles et plus inclusif.

- Robyn, Complainant

LGBTQ2 et droits de la personne

Ci-dessus : Des élèves de Montague et de Charlottetown portent le logo de la Commission, en tête du char de la Commission des droits de la personne, au défilé de la fierté gaie de l'Île en 2016. Photo : Dale Sorensen

« LGBTQ2 » est un terme générique qui englobe un large spectre d'identités de genre et sexuelles. Acronyme désignant les lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers et bi-spirituels, LGBTQ2 est parfois abrégé à LGBT, ou rallongé pour inclure d'autres identités de genre ou sexuelles.

Comme l'identité de genre ne fournit aucun renseignement sur l'orientation sexuelle et vice versa, il est important de savoir que les personnes LGBTQ2 ne sont pas toutes les mêmes. Les étiquettes ou catégories ne permettent pas de définir la diversité et le caractère unique de chacune. La seule chose que nous avons tous en commun, c'est que personne n'est pareil.

Les enfants et les jeunes LGBTQ2 peuvent éprouver des difficultés, allant de la violence verbale ou affective à l'agression, à l'école et à la maison. Accéder à des toilettes ne pose pas problème pour bien des gens, mais pour les personnes de genres divers, cela peut être difficile. Il ne s'agit là que de quelques exemples des difficultés rencontrées quotidiennement par les personnes LGBTQ2.

Les lieux de travail et publics s'adaptent graduellement au fait que la loi protège aujourd'hui les droits des personnes LGBTQ2, mais il y a encore beaucoup à faire pour accepter pleinement la diversité de genre et sexuelle. Il est important de souligner que la création d'un espace ouvert à la diversité n'est pas seulement une exigence légale : tout le monde en bénéficie.

Des recherches montrent que les comportements discriminatoires, comme l'homophobie ou la transphobie, peuvent nuire à la productivité et à la rétention du personnel, ainsi qu'à la concrétisation du plein potentiel d'une organisation. De tels comportements ne permettent pas d'offrir le type d'ambiance où les gens s'épanouissent, c'est-à-dire où ils se sentent intégrés et libres d'établir des relations professionnelles et personnelles plus étroites avec leurs collègues.

Les employeurs et fournisseurs de services doivent être proactifs dans la création d'espaces compatibles avec les diverses identités et expressions de genre, ce qui commence par la promotion d'une culture ouverte à la diversité. Il peut être difficile d'établir par où commencer, alors la Commission a quelques suggestions.

Employeurs Et Fournisseurs De Services

- Tout le monde a le droit de se faire appeler par le nom de son choix.
- Évitez les généralisations. Optez pour une approche individuelle. Acceptez que chaque personne a sa propre identité.
- La seule façon de savoir à quel genre ou sexe s'identifie une personne est d'en parler avec elle. On devrait parler aux personnes en utilisant les pronoms qu'elles préfèrent, peu importe ce que dit leur carte d'identité ou permis de conduire. Si une personne préfère qu'on utilise des pronoms féminins pour parler d'elle, utilisez le « elle ». Si vous doutez du pronom à utiliser, demandez-lui ce qu'elle préfère.
- Les personnes aux diverses identités de genre ne doivent pas subir de mauvais traitements ou comportements au travail. Les organisations peuvent être tenues responsables de toute discrimination et de tout harcèlement qui se produit dans leurs installations.
- Le code vestimentaire ne doit pas nuire à l'expression de genre ni être sexiste.
- Une personne qui s'identifie comme transgenre n'a pas à subir d'intervention médicale ou chirurgicale pour exprimer son identité.
- Il revient toujours à la personne de décider si elle dévoile son identité de genre ou sexuelle et auprès de qui elle le fait.

Clarification du genre comme motif de discrimination...
En 2013, l'Assemblée législative de l'Île-du-Prince-Édouard a adopté une modification à la loi sur les droits de la personne de sorte à protéger l'identité et l'expression de genre. Jusque-là, cette protection était offerte en vertu du sexe. Ce changement a contribué à mieux cerner les droits des personnes de genres divers. Elle clarifie également l'interdiction pour les entreprises et fournisseurs de services de faire de la discrimination fondée sur le genre.

Matière À Réflexion :

Il est déjà difficile de traverser l'adolescence quand notre identité correspond aux normes de genre. Imaginez ce que vivent les personnes pour qui ce n'est pas le cas. Dans quelle équipe sportive doivent-elles jouer? Quelles toilettes doivent-elles utiliser? De quelle façon peuvent-elles demander à leurs enseignants et amis de les appeler par le nom qu'elles ont choisi?

Le saviez-vous?
En 2016, on a modifié la loi sur les services de l'état civil (Vital Statistics Act) afin de permettre à une personne de faire modifier son certificat de naissance pour qu'il reflète son identité de genre sans avoir à subir une intervention médicale ou chirurgicale.

Retraite obligatoire et discrimination fondée sur l'âge

La loi sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge, ce qui signifie qu'on ne peut pas refuser un emploi ou une promotion à quelqu'un en fonction de son âge. Cela dit, les employeurs ont le droit de prendre des décisions fondées sur l'âge s'il s'agit d'un facteur essentiel pour l'emploi, comme être majeur pour obtenir un permis de conduire ou servir de l'alcool. Ces dernières années, la Commission s'est penchée sur la nature discriminatoire d'un âge de retraite obligatoire.

Un employeur insulaire avait pour politique d'imposer la retraite à ses employés à l'âge de 65 ans. Six employés ont déposé individuellement une plainte de discrimination fondée sur l'âge auprès de la Commission. Le Comité des droits de la personne a rendu sa décision en février 2010, statuant que la politique de retraite obligatoire était discriminatoire. L'employeur a demandé une révision judiciaire de la décision du Comité, demande qui a été rejetée par la Cour suprême de l'Île-du-Prince-Édouard, ce qui s'est traduit par le maintien de la décision du Comité. Les plaignants ont donc été réintégrés à leur poste et ont obtenu le paiement rétroactif de leur salaire.

Dans un autre cas, plusieurs conducteurs d'autobus ont été obligés de prendre leur retraite à 65 ans en raison d'une politique de retraite obligatoire. Il était alors question d'établir si l'employeur avait raison d'affirmer que les conducteurs d'autobus de plus de 65 ans présentent des risques de sécurité.

La plainte devait être entendue devant un comité des droits de la personne, mais les plaignants et l'employeur ont réglé leur différend avant l'audience.

Les décisions récentes confirmant la nature discriminatoire des politiques de retraite obligatoire s'inscrivent dans une tendance canadienne plus large. Dans la majorité des cas, les employés sont de plus en plus autorisés à choisir le moment de leur départ à la retraite.

Les temps ont changé…

La Commission des droits de la personne a constaté l'évolution des comportements et politiques en matière de retraite obligatoire au fil des ans.

En 1992, un comité des droits de la personne a statué sur le cas d'un conducteur d'autobus qui était obligé de prendre sa retraite à 65 ans. Le comité a entendu les arguments en faveur de l'obtention de preuve médicale et comme quoi l'âge est une considération valide en matière de sécurité chez les conducteurs d'autobus scolaire et a conclu que cette disposition était une exigence valide pour le poste.

Les conducteurs d'autobus scolaire ne sont plus assujettis à un âge de retraite obligatoire.

Services de médiation et de règlement par entente

La Commission incite les plaignants et répondants à régler leur différend par entente à l'amiable. La médiatrice/agente d'information de la Commission peut gérer une procédure formelle ou informelle de règlement de différends.

La médiatrice/agente d'information passe en revue les dossiers afin de déterminer si les parties sont ouvertes à une démarche de médiation ou de règlement par entente. Permettre aux parties de trouver leurs propres solutions dans le cadre de discussions est plus efficace et satisfaisant, et moins coûteux que laisser le processus judiciaire suivre son cours. Les parties ont ainsi l'occasion de régler leur différend sans attendre la tenue d'une enquête ou d'une audience. Les règlements par entente peuvent intervenir sans conclusion ou reconnaissance de discrimination.

Les parties participent volontairement à une médiation, et toute médiation et tout règlement par entente sont confidentiels. Les séances de médiation sont confidentielles, même si elles ne permettent pas d'arriver à une entente. Les règlements par entente impliquent notamment de changer la politique d'une entreprise ou d'un service, de modifier des éléments physiques d'une entreprise, de rembaucher le plaignant, d'adapter le milieu de travail (horaire, environnement physique), de présenter des excuses écrites, de rédiger une lettre de recommandation ou d'offrir une indemnité financière. Ces règlements comprennent souvent un volet éducatif pour au moins une des parties, ce qui est conforme au mandat de sensibilisation aux droits de la personne de la Commission.

La Commission connaît d'ailleurs beaucoup de succès dans la résolution de plaintes entre les parties qui optent pour la médiation. Environ un quart des plaintes font l'objet d'un règlement par entente à la suite de discussions ou d'une médiation.

La Commission incite les plaignants et les répondants à communiquer avec elle s'ils veulent se prévaloir de ses services de règlement par médiation ou entente à l'amiable.

Délai De Prescription

La Loi précise qu'une plainte doit être déposée dans un délai d'un an à partir du moment où la discrimination présumée a eu lieu. Si on allègue qu'il y a eu discrimination sur une longue période, au moins un geste discriminatoire doit avoir été posé au cours de l'année. Il ne suffit pas que l'incidence d'un cas de discrimination se poursuive pendant le délai de prescription.

Regard vers l'avenir

D'après nos observations des tendances actuelles, notre expérience à l'Île-du-Prince-Édouard, de même que l'expérience des autres commissions canadiennes et nos échanges, nous pouvons faire quelques prédictions sur la progression des droits de la personne.

Immigration et réfugiés

Vu l'augmentation de l'immigration à l'Île-du-Prince-Édouard et dans le reste du pays, il pourrait y avoir des comportements et traitements discriminatoires, comme l'application de stéréotypes et de préjudices. Il arrive qu'ils passent inaperçus, même chez les gens qui les adoptent. Mentionnons entre autres exemples des employeurs exigeant de l'expérience en milieu canadien ou imposant des exigences linguistiques strictes quand ces critères ne sont pas essentiels à l'emploi. Dans ces circonstances, il est très difficile pour les nouveaux arrivants qualifiés de trouver du travail. Les personnes de cultures et d'horizons différents devraient être capables de vivre et de travailler de façon compatible. Souvent employées dans les milieux de travail, les compétences culturelles aident à promouvoir des comportements inclusifs et favorisent la compréhension des différences culturelles.

Animaux d'assistance

La notion d'animaux d'assistance ne se limite pas aux chiens-guides pour les aveugles. Comme les animaux d'assistance sont entraînés pour fournir des services à un large éventail de personnes ayant une déficience, il faut faire preuve de plus de compréhension et d'adaptation à cet égard. Les personnes aveugles, sourdes ou en fauteuil roulant peuvent avoir un animal d'assistance pour répondre à nombre de leurs besoins. D'autres animaux d'assistance sont entraînés pour réagir aux personnes ayant une déficience invisible ou une maladie mentale, comme l'épilepsie ou un trouble de stress post-traumatique, et les aider. On peut entraîner un animal à alerter son maître quand il est sur le point de faire une crise d'épilepsie ou quand son stress atteint un degré dangereux. Les fournisseurs de services, les propriétaires d'immeubles et les employeurs devraient savoir qu'ils ont l'obligation de prendre les mesures d'adaptation nécessaires à la présence d'animaux d'assistance, tant qu'elles ne leur occasionnent pas un préjudice injustifié.

Identité de genre

Nous passons tous notre temps à remplir des formulaires. La majorité de ces formulaires nous demandent de préciser si nous sommes un homme ou une femme. Ce choix exclut toutefois les personnes qui ne s'identifient pas comme homme ou femme et celles qui s'identifient à un genre différent que celui qu'on leur a assigné à la naissance. En fait, cette information est rarement nécessaire. C'est un secteur où on s'attend à des changements importants au cours des prochaines années. Les pièces d'identité ont déjà indiqué la race, ce qui n'est plus le cas. On constate un mouvement au pays pour l'élimination de la nécessité d'indiquer son sexe sur les documents d'identification et formulaires commerciaux. La prochaine fois que vous remplissez un formulaire qui demande d'indiquer votre sexe, interrogez-vous sur la pertinence de cette information en contexte.

Présidents, commissaires et membres du personnel de la Commission

Commissaires et membres du personnel en 2016. De gauche à droite : Hon. Ellen Macdonald, John Rogers, Brenda Picard, Carmen de Pontbriand, Thomas Hilton, Alcide Bernard, Wendy Marie Baker, Maurice Rio, Lorraine Buell et George Lyle.

Commissaires aux droits de la personne et présidents de la Commission

	Commissaire	Président ou présidente
Rev. James Kelly		De 1976 à 1979
Bea Mair	De 1976 à 1978	
Paul Mullin	De 1976 à 1979	1979 et 1980
Ruth MacLeod VanIderstine	De 1978 à 1981	
Kenneth Birtwistle	De 1979 à 1985	
Rev. Allan F. MacDonald		De 1980 à 1986
Ruth MacLeod	De 1981 à 1987	
Richard Noonan	De 1985 à 1989; de 1996 à 2006	
Rev. J. Leo Trainor		De 1986 à 1996
Shawna Sullivan Curley	De 1987 à 1989	

	Commissaire	Président ou présidente
Lila Arsenault	De 1989 à 1994	
Robert Campbell	De 1989 à 1996	
Louise Comeau	De 1994 à 2001	
Révérend Wayne Burke	De 1995 à 1995	
George S. Kells		De 1996 à 2006
Angie Cormier	De 2001 à 2004	
Richard Montigny	De 2004 à 2006	De 2006 à 2009
Ann Sherman	De 2004 à 2009	2009 (intérimaire)
Anne Nicholson	De 2004 à 2009	De 2009 à 2015
Gerry O'Connell	De 2006 à 2008	
Maurice Rio	De 2006 à 2009; De 2012 à aujourd'hui	
Lou Ann Thompson	De 2006 à 2013	
John Rogers	De 2008 à 2015	De 2015 à aujourd'hui
Alcide Bernard	De 2011 à aujourd'hui	
Arthur Currie	De 2009 à 2011	
George Lyle	De 2009 à aujourd'hui	
Robert Acorn	De 2012 à 2015	
Carmen de Pontbriand	De 2014 à aujourd'hui	
Hon. Ellen Macdonald	De 2014 à aujourd'hui	

Membres du personnel de la Commission

Directeursgénéraux

Mark Arnold	Directeur-secrétaire général	1978 et 1979
Thomas Klewin	Directeur général	De 1979 à 1989
James M. Wyatt	Directeur général	De 1989 à 1999
Gregory Howard	Directeur général	De 1999 à 2007, de 2010 à 2013
James Hornby	Directeur général	2007 et 2008
David Larter	Directeur général	2008 et 2009
Brenda J. Picard, c.r.	Directrice générale	De 2013 à aujourd'hui

Investigateurs, agents de conformité et conseillers juridiques

Bea Mair	Investigatrice spéciale	1979
Virginia Bulger	Investigatrice temporaire	1986
David MacFadyn	Investigatrice temporaire	1986
Lorraine Begley	Investigatrice des plaintes liées à l'opinion politique	1989
Irene Larkin	Investigatrice des plaintes liées à l'opinion politique	1989
John Dalton	Agent de conformité (temps partiel)	De 1994 à 1997
Trudie A. MacKinnon	Agente de conformité	De 1997 à 1999
Patricia M. Butler	Agente de soutien à la conformité	1998 et 1999
Janet Christian-Campbell	Agente de conformité/des droits de la personne	De 1999 à 2003
Jacqueline R. O'Keefe	Agente des droits de la personne	De 2003 à 2007
Yolande Richard	Agente des droits de la personne	2007 et 2008
Maria McQuaid	Agente des droits de la personne	2009 et 2010
Wendy Marie Baker	Conseillère juridique en droits de la personne	De 2010 à aujourd'hui

Agentes d'administration, de recherche, d'information et médiatrice

Linda Birt	Secrétaire (temps partiel)	1977 et 1978
Leah Clearwater	Secrétaire	1978 et 1979
Sherry Finley	Adjointe administrative	De 1979 à 1984
Jewel MacDonald	Secrétaire/agente de recherche et d'information	De 1984 à 1986
Frances Piercey	Assistante administrative/agente de recherche et d'information	De 1986 à 1989
Connie Weatherbie	Soutien administratif	De 1989 à 1994
Nancy Mollison	Adjointe administrative (temps partiel)	De 1994 à 1997
Patricia M. Butler	Adjointe administrative	1997 et 1998
B. Lorraine Buell	Adjointe administrative et médiatrice/agente d'information	De 1998 à aujourd'hui

Agents d'éducation

Patricia M. Butler	Agente d'éducation	De 1999 à 2003
Mary Joan Campbell	Agente d'éducation	De 2003 à 2005
Tom Hilton	Agent de projet pédagogique (contractuel)	De 2011 à aujourd'hui

Ressources et guides

Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard
902-368-4180

1-800-237-5031 (Î.-P.-É. seulement)

53, rue Water, Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8

www.peihumanrights.ca

contact@peihumanrights.ca

Guides de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard (en français et en anglais)
www.peihumanrights.ca

Trousses de l'enseignant 4R
www.peihumanrights.ca

***L'arbre d'aide de l'Île-du-Prince-Édouard* de l'Association canadienne pour la santé mentale**
pei.cmha.ca/files/2012/03/144630_Helping-Tree-Flyer_ENG_TOPLATE_aug15.pdf

Jeunesse, J'écoute

1-800-668-6868

www.jeunessejecoute.ca

AidezMoiSVP.ca, pour les jeunes victimes de cyberintimidation ou en crise

aidezmoisvp.ca

Notre site Web, à *www.peihumanrights.ca*, contient une page de liens vers des ressources, organisations, groupes jeunesse et groupes de soutien.