

Direction principale de l'administration

PAR COURRIEL

Le 7 juillet 2023

N/Réf. : ACC-5500

Objet : Réponse à votre demande d'accès en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (ci-après la « *Loi sur l'accès* »)

La présente fait suite à votre demande d'accès reçue par courriel le 2 juin 2023, laquelle se lit comme suit :

« Bonjour,

Je souhaiterais avoir accès au contenu des guides, documents, outils d'aide au traitement des dossier, directives ou orientations qui sont fournis à l'interne, mais non diffusés sur le site web (documents servant à la prise de décision), pour guider la prise de décision des médiateurs, enquêteurs ou autres personnes devant prendre action, traiter un dossier ou prendre une décision concernant la discrimination fondée sur les motifs suivants :

- Couleur, race, origine ethnique ou nationale, incluant s'il y a des documents spécifiques quant aux personnes autochtones.
- Religion
- Identité ou expression de genre
- Sexe
- Handicap, dans la mesure où celui-ci serait lié au poids ou à l'obésité de la personne.

Si le contenu n'est pas accessible, est-ce possible d'obtenir l'information à l'effet de l'existence de telle documentation ou outils?

Je vous remercie pour l'attention que vous porterez à cette demande. Bien cordialement, »

Après analyse et vérifications, veuillez trouver ci-joint les documents repérés qui répondent, directement ou indirectement, aux critères de votre demande, soit les outils d'aide au traitement des dossiers suivants :

ACC-5500
Le 7 juillet 2023

- L'approche intersectionnelle de la discrimination;
- La discrimination systémique;
- Le profilage discriminatoire;
- Compétence Commission dans les communautés autochtones conventionnées et non conventionnées et à l'extérieur.

Il existe d'autres outils d'aide au traitement des dossiers à la Commission, cependant, ceux-ci ne répondent pas aux critères spécifiques de votre demande.

Veillez agréer [REDACTED] l'expression de nos sentiments distingués.



Jean-François Trudel
Responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels

JFT/np

p. j.



co autés autoc tones co ve tio nées ...

Mise à jour : Mai 2023

Pour usage interne seulement

MISE EN GARDE : Cet outil ne tient pas lieu d'avis juridique et ne couvre que les situations les plus couramment rencontrées.

C ÉG

Charte des droits et libertés de la personne¹

Art. 55 : La Charte vise les matières qui sont de la compétence législative du Québec.

Art. 10 : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Loi constitutionnelle de 1867²

Art. 91 et 92 (partage de compétences)

Loi sur les Indiens³

Art. 88 : Sous réserve des dispositions de quelque traité et de quelque autre loi fédérale, toutes les lois d'application générale et en vigueur dans une province sont applicables aux Indiens qui s'y trouvent et à leur égard, sauf dans la mesure où ces lois sont incompatibles avec la présente loi ou la Loi sur la gestion financière des Premières Nations ou quelque arrêté, ordonnance, règle, règlement ou texte législatif d'une bande pris sous leur régime, et sauf dans la mesure où ces lois provinciales contiennent des dispositions sur toute question prévue par la présente loi ou la Loi sur la gestion financière des premières nations ou sous leur régime.

OLOG

Le terme « Indiens » n'est utilisé dans cet outil que pour référer à la loi fédérale ou lorsqu'il est contenu dans une citation tirée de la jurisprudence.

Il en est de même du terme « réserve », lequel fait référence à une « parcelle de terrain dont Sa Majesté est propriétaire et qu'elle a mise de côté à l'usage et au profit d'une bande » indienne⁴. Ce terme « réserve » est porteur d'un lourd bagage de colonisation et est associé à plusieurs privations de droits à travers les siècles. L'utilisation des termes « communauté conventionnée » ou « communauté non-conventionnée » est privilégiée pour distinguer les règles applicables aux Premières Nations de celles applicables aux Inuit, Cris et Naskapis⁵.

ES IO S ES CO ÉS
Q

Les nations autochtones

Il existe 11 nations autochtones au Québec : Inuit, Waban-Aki (Abénaquis), Anicinapek (Algonquins), Atikamekw, Cri-Eeyou (Cris), Wendat (Hurons)

Wendat), Innus, Wolastoqiyik (Malécites), Mi'gmaq, Kanien'kehá:ka (Mohawks) et les Naskapis.

Les Premières Nations regroupent 10 de ces nations. Les Inuit sont une nation autochtone, mais ne font pas partie des Premières Nations.

Selon les données du recensement de 2016, 84,6 % des Inuit vivaient dans un des 14 villages du Nunavik et 44,4 % des Premières Nations vivaient dans une entité territoriale des Premières Nations⁶.

Les personnes autochtones qui ne vivent pas dans une communauté, conventionnée ou non conventionnée, sont considérées comme vivant en milieu urbain. La population des personnes autochtones vivant en milieu urbain connaît une croissance démographique marquée⁷.

Les communautés autochtones conventionnées

Les communautés inuites, criées et naskapiées sont désignées comme étant les communautés conventionnées. Elles ont le statut de municipalité relevant du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire en vertu de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ) et de la Convention du Nord-Est québécois (CNEQ)⁸.

Les communautés autochtones non-conventionnées

Les communautés des Premières Nations, assujetties à la Loi sur les Indiens, sont désignées comme étant non-conventionnées.

Il en est de même des communautés reconnues comme des « établissements indiens », qui ne sont pas des « réserves » au sens de la Loi sur les Indiens⁹.

LE CADRE D'ANALYSE

L'application de la Charte aux personnes autochtones

Sauf exception, les personnes autochtones qui vivent au Québec peuvent invoquer le bénéfice de la protection de la Charte. Il en est ainsi qu'elles

vivent dans une communauté autochtone, conventionnée ou non conventionnée, ou encore hors communauté¹⁰.

Le fait que le Parlement du Canada ait une compétence législative exclusive sur les «Indiens et les terres réservées aux Indiens»¹¹ n'écarte pas l'application de la Charte. Les lois provinciales peuvent s'appliquer aux personnes autochtones si elles sont d'application générale et si elles ne visent pas ou ne régissent pas les attributs mêmes du statut visé par la Loi sur les Indiens².

À moins d'exception, la Commission est compétente pour recevoir les plaintes en discrimination, harcèlement et exploitation déposées par les personnes autochtones, et ce, sans égard à leur lieu de résidence au Québec.

L'application de la Charte dans les communautés conventionnées et non-conventionnées

La Charte s'applique dans les communautés autochtones conventionnées et non-conventionnées à toute personne qui s'y trouve, qu'elle soit une personne autochtone ou non¹³, à l'exception des situations suivantes :

- si les faits allégués concernent un établissement qui fait partie intégrante de la compétence fédérale, par exemple les pêcheries des côtes de la mer et de l'intérieur¹⁴;
- s'il s'agit d'une entreprise fédérale en vertu d'une autre sphère de compétence dévolue de façon exclusive au Parlement canadien, par exemple la navigation et les bâtiments ou navires¹⁵.

Toute activité ou fonction dont la prestation relève d'un conseil de bande n'est pas systématiquement de compétence fédérale. Il faut que cette activité ou cette fonction puisse être véritablement assimilée ou associée à la gouvernance d'une Première Nation¹⁶.

- Les règlements administratifs pris par un conseil de bande concernant les domaines prévus à la Loi sur les Indiens¹⁷, notamment la résidence des membres de la bande ou des autres personnes sur la « réserve »¹⁸, sont de compétence fédérale.
- Le Programme fédéral des Services policiers des Premières Nations définissant les obligations et les droits du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial ou du territoire ainsi que ceux des Premières Nations, est soumis à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne¹⁹.

Le fait qu'une entente soit valablement intervenue entre un organisme fédéral et un organisme sous juridiction provinciale ne rend pas la Charte québécoise applicable à l'organisme fédéral¹⁹. Toutefois, la Charte québécoise s'applique à l'organisme provincial partie à cette entente.

La Commission est, à moins d'exception, compétente pour recevoir les plaintes en discrimination, harcèlement et exploitation déposées par les personnes autochtones et non autochtones concernant des situations ayant eu lieu dans une communauté conventionnée ou une communauté non-conventionnée.

L'application de la Charte en matière de relations de travail

Les relations de travail relèvent de la **compétence provinciale**; la compétence du gouvernement fédéral en cette matière est l'exception. Cette exception doit être interprétée de façon restrictive ¹.

La compétence principale du Parlement fédéral sur un sujet donné peut néanmoins empêcher l'application des lois provinciales s'il est démontré que la compétence du Parlement fédéral sur celui-ci fait intégralement partie de sa compétence.

Afin de déterminer s'il en est ainsi, il faut procéder à un examen en deux étapes²² :

- L'application du « critère fonctionnel »²³, lequel détermine la nature du service offert²⁴, le fonctionnement et les activités habituelles de l'entreprise.
- Si l'application de ce critère n'est pas concluante, il faut vérifier si la réglementation en matière de relations de travail adoptée par la province porte atteinte au « contenu essentiel » de la compétence fédérale²⁵. Il faut se demander si les activités font partie intégrante d'une entreprise fédérale d'une manière qui justifie l'imposition d'une compétence fédérale exceptionnelle quant aux relations de travail²⁶.

La question de la compétence d'une entité n'est pas différente parce qu'elle est contrôlée ou exploitée par des autorités autochtones ou parce qu'elle opère sur le territoire d'une communauté non-conventionnée²⁷. Dans un tel cas, il faut prendre en considération plusieurs éléments pour déterminer si c'est la compétence fédérale ou provinciale qui s'applique²⁸. Le rôle du conseil de bande est déterminant. Si les personnes employées

exercent les fonctions de faire appliquer la loi, dans les limites mêmes des terres de la communauté, et qu'elles sont embauchées par le conseil de bande, c'est la compétence fédérale qui s'applique.

- Miriam Windsor c. Haisla Nation Council, 2021 CCRI 958²⁹
- [Québec \(Procureure générale\) c. Picard](#), 2020 CAF 74
- Commission canadienne des droits de la personne (Bernard) c. Conseil scolaire de Waycobah, T.C.D.P., 11 juin 1999³⁰

La Commission est, à moins d'exception, compétente pour recevoir les plaintes en discrimination et harcèlement déposées par les personnes autochtones et non autochtones concernant les situations liées à leurs conditions de travail lorsqu'elles œuvrent au sein d'entreprises qui offrent des services dans une communauté conventionnée ou dans une communauté non-conventionnée.

Services de santé et services sociaux

La santé est un champ de **compétence provinciale**³¹. Il en est de même des services sociaux, notamment ceux destinés aux enfants et aux familles.

L'organisation et le financement des services offerts en cette matière aux personnes autochtones résidant dans une communauté diffèrent selon que cette dernière soit conventionnée ou non-conventionnée³².

- La plupart des **communautés autochtones non-conventionnées** bénéficient d'ententes leur permettant de prendre en charge l'offre et la gestion des services de santé et des services sociaux pour leur population³³. La Loi sur les Indiens autorise les conseils de bande des Premières Nations à adopter des « mesures relatives à la santé des habitants de la réserve »³⁴.

Il faut retenir que la présence de financement fédéral et le fait que les services de l'organisme visent à répondre à des besoins précis sur le plan culturel ne changent pas la nature manifestement provinciale de cette entité³⁵.

- L'organisation des services de santé et des services sociaux des **communautés conventionnée diffère de celle des communautés non-conventionnées**. Le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James est responsable de l'administration des services de santé et des services sociaux dispensés à toute personne résidant en territoire eeyou (cri). Il applique à cet égard la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris, laquelle est une loi provinciale³⁶.

Les Inuit, pour leur part, ont transféré leurs responsabilités en cette matière à la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik. Ils sont ainsi assujettis aux lois en vigueur dans le réseau québécois de santé et de services sociaux³⁷. Il en est de même des Naskapis³⁸.

L'organisation des services de santé et des services sociaux offerts aux personnes autochtones vivant à **l'extérieur d'une communauté conventionnée ou non-conventionnée** est la même que celle de la population québécoise³⁹. À titre d'exemple, un tribunal a reconnu que les agissements d'une infirmière d'un centre intégré de santé et services sociaux à une femme atikamekw lors de la prestation de soins étaient de nature à porter atteinte à son droit à la dignité protégé par l'article 4 de la Charte considérant qu'il pouvait être raisonnablement « perçu de manière infantilissante et dégradante »⁴⁰. Selon le tribunal, « l'infantilisation des aînés est un réel problème et constitue une forme de discrimination »⁴¹. Il souligne par ailleurs la position de vulnérabilité de cette femme autochtone d'un âge avancé, recevant un service public dans un établissement éloignée de sa communauté⁴².

La Commission est, à moins d'exception, compétente pour recevoir les plaintes en discrimination, harcèlement et exploitation déposées par les personnes autochtones concernant les services de santé et les services sociaux offerts dans les communautés conventionnées ou celles non-conventionnées ainsi qu'à l'extérieur de ces communautés. Elle est également compétente pour recevoir les plaintes de personnes non autochtones concernant la prestation de services de santé et de services sociaux offerts dans les communautés conventionnées.

Services éducatifs

L'éducation est un champ de **compétence provinciale**⁴³.

L'organisation et la prestation des services éducatifs diffèrent selon qu'ils sont offerts par une communauté conventionnée ou non conventionnée

- L'établissement d'une école dans les **communautés non-conventionnées**, assujetties à la Loi sur les Indiens, découle de la compétence fédérale sur les personnes autochtones⁴⁴. Les services d'éducation fournis sur le territoire de la communauté non-conventionnée et les fonctions exercées en ce domaine, y compris son pouvoir décisionnel sur cette activité, constituent une activité de gouvernance du conseil de bande. Cette activité relève de la compétence fédérale⁴⁵.

Le fait qu'une école d'une communauté non-conventionnée adopte le cursus scolaire québécois n'a pas pour effet d'écarter la compétence fédérale⁴⁶.

- Les modalités d'organisation et la prestation des services éducatifs dans les **communautés conventionnées** sont définies à la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis⁴⁷. La Commission scolaire Kativik a compétence sur l'enseignement élémentaire et secondaire et l'éducation des adultes et en a la responsabilité au Nunavik⁴⁸. C'est la Commission scolaire crie qui a cette compétence sur les terres de la Nation crie⁴⁹.

Les services éducatifs offerts aux personnes autochtones vivant à **l'extérieur d'une communauté conventionnée ou non-conventionnée** sont les mêmes que ceux dont bénéficie la population québécoise.

La Commission est compétente pour recevoir les plaintes en discrimination et harcèlement déposées par les personnes autochtones et non autochtones concernant les services éducatifs offerts dans une communauté conventionnée. Elle est également compétente pour recevoir les plaintes de personnes autochtones concernant la prestation de services éducatifs offerts à l'extérieur d'une communauté conventionnée ou non-conventionnée.

La Commission n'est pas compétente pour recevoir les plaintes de personnes autochtones concernant les services éducatifs offerts dans une communauté non-conventionnée.

Services policiers

La sécurité publique est de **compétence provinciale**.

Le gouvernement du Québec est responsable de la prestation des services policiers dans l'ensemble de la province, incluant dans les communautés autochtones conventionnées et non-conventionnées. Cette responsabilité relève du ministère de la Sécurité publique et est encadrée par la Loi sur la police⁵⁰.

- La **Sûreté du Québec** (SQ) a compétence « sur l'ensemble du territoire du Québec » ainsi que sur le territoire des municipalités sur lequel elle assure des services policiers⁵¹. Sauf exception, la SQ dessert ainsi les municipalités de moins de 50 000 habitants du Québec⁵². Certaines communautés des Premières Nations sont aussi desservies par la SQ. Pour les villes et municipalités comptant 50 000 habitants et plus⁵³, les **corps policiers municipaux** ont compétence sur le territoire spécifique de leur municipalité ainsi que sur tout autre territoire sur lequel il assure des services policiers⁵⁴. Ces corps de police relèvent des autorités municipales ou régionales du territoire qu'ils desservent. Le fait que les corps de police desservent une communauté autochtone ne change pas la nature des services qu'ils rendent⁵⁵.
- Des ententes tripartites permettent également l'établissement et le maintien de services de police autochtones autogérés desservant une ou plusieurs communautés autochtones⁵⁶. Soulignons que le Tribunal canadien des droits de la personne a reconnu qu'un chef de bande, à titre de représentant des Pekuakamiulnuatsh, a été victime de discrimination de la part de Sécurité publique Canada⁵⁷. Le traitement défavorable subi par celui-ci, à l'occasion de la fourniture d'un service — insuffisance du financement accordé, courte durée des ententes et niveau déficient des services de police offerts aux membres de la communauté — en raison de sa race et de son origine nationale ou ethnique, découle de la mise en œuvre de la Politique sur la police des Premières nations qui met en place le Programme des Services policiers des Premières Nations⁵⁸. Il y a

environ 22 **corps de police autochtones**, qui desservent 44 communautés autochtones⁵⁹.

Les nations crie et inuite ont leur corps de police régional⁶⁰. Le village naskapi de Kawawachikamach a également son corps de police⁶¹.

En matière de **déontologie**, tous les corps policiers sont assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec⁶ ainsi qu'au processus d'enquête indépendante⁶³.

La Commission est compétente pour recevoir les plaintes en discrimination et harcèlement déposées par les personnes autochtones et non autochtones concernant les services policiers offerts par la SQ pour des situations ayant lieu dans une communauté non-conventionnée. Elle est également compétente pour recevoir les plaintes de personnes autochtones concernant la prestation de services policiers offerts à l'extérieur des communautés.

Une analyse au cas par cas est nécessaire pour établir la compétence de la Commission lorsque les services policiers sont dispensés par un corps de police autochtone dans une communauté non conventionnée.

Logement

Le logement est de compétence partagée entre le provincial et le fédéral.

Dans les **communautés non-conventionnées**, les Premières Nations sont responsables de fournir et de gérer les logements⁶⁴. Le gouvernement du Canada fournit le financement afin qu'elles assurent la sécurité et le coût abordable des logements. Dans la prestation de ces services, les Premières Nations sont assujetties à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

- Canada (Procureur général) c. Ennis, 2021 CAF 95
- Oleson c. Première Nation de Wagmatcook, 2019 TCDP 35
- Laslo c. Conseil de la bande indienne de Gordon, 1996 455 (TCDP)

Au Nunavik, le gouvernement du Québec est propriétaire de l'ensemble des logements sociaux. L'Office municipal d'habitation Kativik est

responsable de la gestion administrative du parc social locatif⁶⁵. Les lois du Québec s'appliquent dans ces communautés, incluant la Charte⁶⁶.

La situation est différente dans les communautés crie, dans lesquelles il y a des logements appartenant à la bande, loués ou une propriété privée⁶⁷.

La Charte s'applique aux personnes autochtones qui vivent à l'extérieur d'une communauté conventionnée ou non-conventionnée.

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Chachai) c. Immeubles Chantal et Martin inc. (Manoir de La Baie inc.), 2013 QCTDP 23

La Commission est compétente pour recevoir les plaintes en discrimination, harcèlement et exploitation déposées par les personnes autochtones qui vivent au Nunavik ou à l'extérieur de celle-ci pour des situations concernant le logement.

La Commission n'est pas compétente pour recevoir les plaintes de personnes autochtones qui vivent dans une communauté non conventionnée en matière de logement.

Une analyse au cas par cas est nécessaire pour établir la compétence de la Commission relativement à des plaintes en discrimination, harcèlement ou exploitation déposées par les personnes autochtones qui vivent dans une communauté crie.

OCU

TS

TS

Liens rapides



Présentation Outil aide
compétence autochtones



Secrétariat au
autochtones



carte des Nations
du Québec



Commission d'enquête sur les
150 ans



Mythes et réalités sur les
peuples autochtones



O ES

AS

G

[1] RLRQ, c. C -12.

[2] 30 & 31 Victoria, c. 3.

[3] L.R.C. 1985, c. I -5. Cette loi ne s'applique pas aux communautés conventionnées, soit les communautés inuites, criées et naskapiées.

[4] Loi sur les Indiens, art. 2(1).

[5] Cette terminologie est utilisée dans le rapport suivant : commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics, Écoute, réconciliation et progrès, Rapport final, 2019.

[6] Statistique Canada, Recensement de 2016, tableau 98-400-X2016154, [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-tt/Rpfra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=24&GL=-1&GID=1334858&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110443&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=122&VID=0&VNAM>

[7] Carole Lévesque, Martin Gagnon, Caroline Desbiens, Philippe Apparicio, Édith Cloutier et Tanya Sirois, Profil démographique de la population des Premières Nations et du Peuple inuit dans les villes du Québec, 2001 à 2016, Cahiers ODENA, Montréal, 2019, p. 23.

^[8] Les deux ententes conclues respectivement en 1975 et 1978 constituent un cadre juridique qui définit les droits et les responsabilités sur les ressources et les territoires.

^[9] Un établissement indien est un « lieu où réside de façon plus ou moins permanente un groupe autonome d'au moins 10 Indiens (des Premières Nations). Les établissements indiens sont en général situés sur des terres de la Couronne qui relèvent de la compétence fédérale ou provinciale/territoriale. Ils n'ont pas de limites officielles et ne sont pas réservés à l'usage et au bénéfice exclusif d'une bande indienne, comme c'est le cas pour les réserves indiennes ». À titre d'exemple, la communauté de Kitcisakik est considérée comme étant un établissement indien. Voir à ce sujet : <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/ref/dict/pop150-fra.cfm>

^[10] Voir notamment : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Régis et autres) c. Blais, 2007 QCTDP 11. Dans cette affaire, quatre femmes autochtones de la nation innue se sont vu refuser l'accès à un bar de Sept-Îles. Le portier les a avisées que son patron avait décidé de ne plus permettre aux « Indiens » de fréquenter l'établissement, en raison des nombreuses bagarres causées par leur présence.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Chachai) c. Immeubles Chantal et Martin inc. (Manoir de La Baie inc.), 2013 QCTDP 23. Il s'agit de la situation d'une femme d'origine autochtone de la nation atikamekw qui s'est vu refuser la location d'un logement par la propriétaire en raison de son origine.

^[11] Loi constitutionnelle de 1867, art. 91(24). Par exemple, le droit de posséder des terres sur une communauté non-conventionnée relève de la compétence législative fédérale exclusive.

^[12] Henri Brun, Guy Tremblay et Eugénie Brouillet, Droit constitutionnel, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, p. 553-555, 980.

^[13] Dick c. La Reine, [1985] 2 RCS 309; Delgamuukw c. Colombie-Britannique, [1997] 3 RCS 1010. Voir également : Renvoi relatif au Code de procédure civile (Qc), art. 35, 2021 CSC 27, par. 305-306 et Renvoi à la Cour d'appel du Québec relatif à la Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis, 2022 QCCA 185, par. 564-565.

[\[14\]](#) Loi constitutionnelle de 1867, art. 91.

[\[15\]](#) Loi constitutionnelle de 1867, art. 91(10).

[\[16\]](#) Québec (Procureure générale) c. Picard, 2020 CAF 74, par. 27.

[\[17\]](#) Loi sur les Indiens, art 81(1).

[\[18\]](#) Jacobs c. Mohawk Council of Kahnawake, [1998] 3 C.N.L.R. 68 (T.C.D.P.). Le Tribunal canadien des droits de la personne a statué que le Conseil mohawk de Kahnawake avait agi de façon discriminatoire en adoptant un règlement qui a eu pour effet de révoquer le « statut d'Indien » au sein de la bande de personnes ayant été adoptées par des Mohawks de Kahnawake, mais dont les parents biologiques n'étaient pas des personnes autochtones.

[\[19\]](#) Dominique (de la part des PekuakamiInuatsh) c. Sécurité publique Canada (T.C.D.P., 2022-01-31), 2022 TCDP 4. Le Tribunal affirme que « si le gouvernement fédéral n'occupe pas nécessairement le terrain en fournissant lui-même les services de police dans la communauté de Mashteuiatsh, il n'en demeure pas moins qu'il a décidé de mettre en place un programme de financement qui est géré par Sécurité publique Canada » (par. 53). Il explique que : « Ce n'est pas parce que les services de police sont offerts par une tierce personne par exemple la province, le territoire voire la Première Nation elle-même, comme dans le cas de Mashteuiatsh, que le gouvernement du Canada peut se soustraire aux examens sur les droits de la personne fondés tant sur la Charte canadienne. » (par. 54)

[\[20\]](#) Canada Mortgage and Housing Corp. c. Iness, 2004 CanLII 15104 (C.A. Ont.).

[\[21\]](#) Voir notamment : Snider; Reference re Industrial Relations and Disputes Investigation Act, [1955] R.C.S. 529 Northern Telecom Ltd. c. Travailleurs en communication du Canada, [1980] 1 R.C.S. 115 et Four B Manufacturing Ltd. c. Travailleurs unis du vêtement d'Amérique, [1980] 1 R.C.S. 1031; Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail), [1988] 1 R.C.S. 749 et Ontario Hydro c. Ontario (Commission des relations de travail), [1993] 3 R.C.S. 327.

[\[22\]](#) Four B Manufacturing c. Travailleurs unis du vêtement, [1980] 1 RCS 1031, 1045; NIL/TU,O Child and Family Services Society c. B.C. Government and

Services Employees' Union, [2010 CSC 45](#), par. 3 et Anishinaabeg of Kabapikotawangag Resource Council Inc. c. Macleod, 2021 FC 1173 (CanLII), par. 16-18.

[23] Northern Telecom Ltd. c. Travailleurs en communication du Canada, [1980] 1 R.C.S. 115 et Four B Manufacturing Ltd. c. Travailleurs unis du vêtement d'Amérique, [1980] 1 R.C.S. 1031 et appliqué plus récemment dans Consolidated Fastfrate Inc. c. Western Canada Council of Teamsters, 2009 CSC 53, [2009] 3 R.C.S. 407.

[24] Gould c. Yukon Order of Pioneers, [1996] 1 R.C.S. 571, par. 133.

[25] NIL/TU,O Child and Family Services Society c. B.C. Government and Services Employees' Union, préc., note 22, par. 3.

[26] [Tessier Ltée c. Québec \(Commission de la santé et de la sécurité du travail\)](#), [2012] 2 RCS 3, par. 35-46. Une société dont la plus grande partie des activités, de nature essentiellement locale — location de machinerie lourde et de grues, de transport routier intraprovincial ainsi que d'entretien et de réparation d'équipement — est régie par la législation provinciale en matière de santé et sécurité au travail.

[27] Québec (Procureure générale) c. Picard, préc., note 17, par. 27; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Tremblay) c. Conseil des innus de Pakua Shipi, 2018 QCTDP 10, par. 31.

[28] Dans l'arrêt Commission des services policiers de Nishnawbe-Aski c. Alliance de la fonction publique du Canada, 2015 CAF 211, par. 65, la Cour d'appel énumère les éléments qui l'ont amenée à conclure que les relations de travail des services policiers de Nishnawbe-Aski relèvent de la compétence provinciale :

- La source législative de la nomination des agents des Premières Nations est la [Loi sur les services policiers](#), une loi provinciale; le statut d'agent des Premières Nations découle de cette loi, et non d'une loi fédérale;
- Cette loi provinciale confère aux agents des Premières Nations les pouvoirs d'agents de police aux fins de l'exercice de leurs fonctions, ce qui inclut le pouvoir de détenir, d'arrêter et si nécessaire de recourir à la force;
- Cette loi réglemente certaines parties des relations de travail des policiers et permet au commissaire de la PPO de suspendre

- ou congédier un agent des Premières Nations;
- Les agents des Premières Nations sont assujettis aux mêmes organismes réglementaires que les agents des autres services de police en Ontario;
 - La nature essentielle des services policiers consiste à fournir des services de police à toute la population, autochtone ou non, qui se trouve dans la région de Nishnawbe-Aski. Les agents des Premières Nations sont tenus d'appliquer la loi à tous. Ces services peuvent être exercés partout en Ontario.
 - Les pouvoirs des services policiers autochtones ne se limitent pas au maintien de l'ordre dans les réserves;
 - Du point de vue fonctionnel, les services policiers de Nishnawbe-Aski sont intégrés à plusieurs égards à d'autres policiers ontariens comme la PPO;
 - Les services policiers de Nishnawbe-Aski sont autonomes et indépendants de la Nation de Nishnawbe-Aski et des membres des bandes qui la composent.

^[29] Dans cette affaire, la plaignante, qui travaillait pour le Haisla Nation Council comme employée contractuelle en arts expressifs Haisla au Centre de santé Haisla, a été congédiée parce qu'elle aurait manqué à l'obligation de confidentialité à laquelle elle était tenue envers l'intimé. Il fut décidé « que la prestation de services de soins de santé assurés directement par la Nation Haisla peut être assimilée à l'accomplissement d'une fonction de gouvernance. Ce n'est pas d'une entreprise commerciale et à but lucratif qu'il s'agit, mais d'une partie des services que la Première Nation fournit à ses membres en tant qu'administration locale. Par conséquent [...] les relations du travail et les relations d'emploi du centre de santé relèvent de la compétence fédérale » (par. 1 et 89).

^[30] La décision de mettre fin à l'emploi d'une secrétaire de l'école par le conseil scolaire d'une école située dans une communauté est soumise à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

^[31] Loi constitutionnelle de 1867, art. 92(7) et 92(16). Comme précisé dans le rapport final de la Commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès, au Québec, « en raison de la complexité et de l'étendue des interventions effectuées par l'État en santé et services sociaux, quelque 35 lois et presque autant de règlements régissent l'offre publique de soins et de services. Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès, préc., note 5, p.

184. Spécifions qu'importe leur statut ou leur lieu de résidence, les membres des Premières Nations et les Inuit sont couverts par l'assurance maladie et l'assurance-hospitalisation du Québec. Voir à ce sujet : Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès, *id.*, p. 189. Notons toutefois que le gouvernement fédéral demeure le principal responsable du financement des services de santé et des services sociaux offerts aux personnes autochtones résidant dans les communautés non-conventionnées

[\[32\]](#) Spécifions qu'importe leur statut ou leur lieu de résidence, les membres des Premières Nations et les Inuit sont couverts par l'assurance maladie et l'assurance-hospitalisation du Québec. Voir à ce sujet : Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès, *id.*, p. 189. Notons toutefois que le gouvernement fédéral demeure le principal responsable du financement des services de santé et des services sociaux offerts aux personnes autochtones résidant dans les communautés non-conventionnées.

[\[33\]](#) *Id.*, p. 186.

[\[34\]](#) Loi sur les Indiens, art. 81(1) a). Voir à ce sujet : Renvoi à la Cour d'appel du Québec relatif à la Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis, 2022 QCCA 185.

[\[35\]](#) NIL/TU,O Child and Family Services Society c. B.C. Government and Services Employees' Union, *préc.*, note 22, par. 45.

[\[36\]](#) Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris, RLRQ, c. S-5.

[\[37\]](#) Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès, *préc.*, note 5, p. 186.

[\[38\]](#) *Id.*

[\[39\]](#) *Id.*, p. 189.

[\[40\]](#) Syndicat interprofessionnel de Lanaudière c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, 2022 CANLII 58961 (QC SAT), par. 130.

[¹] Id., par. 123.

[²] Id., par. 122-130.

[⁴³] Loi constitutionnelle de 1867, art. 93.

[⁴⁴] Conseil de la Nation Innu Matimekush-Lac John c. Association des employés du Nord québécois (CSQ), 2017 CAF 212, par. 49. Voir : Loi sur les Indiens, art. 114(2). Soulignons que les écoles établies par les conseils de bande ne sont pas assujetties à la Loi sur l'instruction publique, (RLRQ., c. I-13.1) ni à la [Loi sur l'enseignement privé, \(RLRO., c. E-9.1.\)](#).

[⁴⁵] Id., par. 11.

[⁴⁶] Id., par. 50.

[⁴⁷] RLRQ, c. I-14, art. 606 à 612 et 657.

[⁴⁸] Convention de la Baie-James et du Nord québécois et conventions complémentaires, Secrétariat aux affaires autochtones, Les Publications du Québec, 1998.

[⁴⁹] <https://eeyoueducation.ca/org/who-we-are>

[⁵⁰] RLRQ, c. P-13.1 (ci-après «Loi sur la police»). La compétence du gouvernement fédéral en matière de services policiers au Québec est ainsi limitée «à l'application des lois fédérales (ex. : Loi sur la lutte contre le terrorisme) par la Gendarmerie royale du Canada (GRC) de même qu'à une collaboration avec la Sûreté du Québec (SQ) et les corps policiers municipaux dans les dossiers de crime organisé et de crimes économiques». Voir : commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics, préc., note 5, p. 137.

[⁵¹] Loi sur la police, art. 50.

[⁵²] Loi sur la police, art. 69. En 2018, cela représentait 1042 municipalités réparties dans 86 municipalités régionales de comté. Voir : commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics, préc., note 5, p. 143.

[53] Loi sur la police, art. 72.

[54] En 2018, on comptait 29 corps de police municipaux desservant 99 municipalités, commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics, préc., note 5, p. 143.

[55] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Tremblay) c. Conseil des Innus de Pakua Shipi, préc., note 28, par. 32.

[56] Loi sur la police, art. 90. Ces ententes doivent comporter des dispositions relatives « au lien d'emploi, à la prestation de serment des policiers, à l'indépendance de la direction du corps de police, à la responsabilité civile, à la discipline interne et à la reddition de comptes ». Loi sur la police, art. 91.

[57] Dominique (de la part des Pekuakamiulnuatsh) c. Sécurité publique Canada, 2022 TCDP 4.

[58] Id.

[59] C'est environ 90 % de la population résidant dans une communauté conventionnée ou un village inuit qui est actuellement desservie par un corps de police autochtone : Commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics, préc., note 5, 2019, p. 144-146.

[60] Convention de la Baie James et du Nord québécois, Grand Council of the Crees (of Québec), Northern Québec Inuit Association, Gouvernement du Canada, Société d'énergie de la Baie James, Société de développement de la Baie James, Commission hydroélectrique du Québec et Gouvernement du Québec, 11 novembre 1975, art. 19.1 et 21.0.1 et Loi sur les villages nordiques et l'administration régionale Kativik, RLRQ, c. V-6.1, art. 369-377.

Notons que la nation crie a compétence exclusive sur certains territoires, alors qu'elle partage la responsabilité avec la SQ pour d'autres, Loi sur la police, art. 102.1 et 102.6.

[61] Loi sur la police, art. 94 et suiv. Le village naskapi de Kawawachikamach peut notamment établir des ententes avec la nation crie ainsi qu'avec la SQ, si l'Administration régionale Kativik ne peut offrir les services policiers nécessaires par son corps de police, et ce, toujours avec approbation ministérielle (art. 100).

[62] Code de déontologie des policiers du Québec, RLRQ, c. P-13.1, r.1

[63] Loi sur la police, art. 289.1.

[64] Voir à ce sujet : [Rôles et responsabilités des Premières Nations en matière de logement \(sac-isc.gc.ca\)](http://sac-isc.gc.ca).

[65] Voir : <http://www.habitation.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/publications/0000023767.pdf>

[66] Martin Gallié et Marie-Claude P. Bélaïr, La judiciarisation et le non-recours ou l'usurpation du droit du logement – le cas du contentieux locatif des HLM au Nunavik, 2014 55-3 Les Cahiers de droit 685, 693-694.

[67] Voir à ce sujet : <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/30004/1/33742.pdf>

Eeyou Education Homecare

eeyoueducation.ca

Today, we teach almost 5,000 students in four inland and five coastal Eeyouch communities. In addition, we offer upgrading and vocational training to hundreds of adults in Eeyou Istchee, and social and financial support to students who pursue post-se...

Le logement au Nunavut - Quebec.ca

www.habitation.gouv.qc.ca

la Société d'habitation du Québec le logement au Nunavut document d'information
www.habitation.gouv.qc.ca

Eeyou Education - Who we are

eeyoueducation.ca

Today, we teach almost 5,000 students in four inland and five coastal Eeyouch communities. In addition, we offer upgrading and vocational training to hundreds of adults Eeyou Istchee, and social and financial support to students who pursue post-se...

Personne ressource

Karina Montminy
Conseillère juridique



L'approche int disc inati n

Mise à jour : Février 2023

Pour usage interne seulement

MISE EN GARDE : Cet outil ne tient pas lieu d'avis juridique et ne couvre que les situations les plus couramment rencontrées.

C ÉG

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (RLRQ, c. C-12)

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

CADRE D'ANALYSE

L'approche intersectionnelle de la discrimination doit être appliquée à de nombreux volets du travail de la Commission. Elle constitue, entre autres, une façon particulière de traiter une plainte lorsque plusieurs motifs peuvent être invoqués.

Au lieu de traiter les motifs séparément ou individuellement afin d'établir l'existence de discrimination, cette approche reconnaît le caractère différent et unique de l'expérience vécue, laquelle est une conséquence de l'interaction de différents motifs.

La confluence de motifs de discrimination repose sur le postulat que les motifs constitutifs de discrimination interagissent entre eux, opèrent simultanément, se chevauchent et se renforcent mutuellement, produisant une forme de discrimination spécifique.

Ce qu'on appelle la discrimination intersectionnelle est parfois incluse dans l'expression « discrimination multiple ». La discrimination multiple réfère plus largement à toute situation de discrimination fondée sur plusieurs motifs, quel que soit le type de lien qu'il y a entre ces motifs, qu'ils soient distincts, cumulés, successifs, entrecroisés, etc.

L'approche intersectionnelle de la discrimination est plus ciblée. Ce n'est pas le cumul des motifs de discrimination qui est le point de mire de l'analyse, mais leur étroite imbrication et l'effet discriminatoire de leur chevauchement. Il ne s'agit pas simplement d'additionner les motifs de discrimination en cause, mais de mettre en lumière les façons dont ils interagissent et s'imbriquent les uns les autres. On peut également parler de discrimination croisée.

L'approche intersectionnelle invite par ailleurs à développer une perspective « contextualisée » de la discrimination. On doit tenir compte des caractéristiques personnelles du plaignant, mais aussi du contexte, des conditions socio-économiques, des obstacles institutionnels, systémiques, historiques ou sociaux qu'il peut rencontrer. L'approche intersectionnelle permet d'évaluer l'impact de l'ensemble des éléments qui cristallisent l'identité de certaines personnes en figure marginale ou problématique et contribuent à leur exclusion, notamment lorsque ces représentations sociales traversent les politiques, les normes et les pratiques.

En présence de plusieurs motifs de discrimination, il faut :

- (1) éviter d'analyser chaque motif comme s'il était indépendant des autres;
- (2) éviter de restreindre l'analyse de la discrimination à un seul motif, considéré comme étant « le motif principal »;
- (3) éviter de hiérarchiser les motifs de discrimination.

De telles approches ne permettraient pas de représenter correctement la réalité sociale des victimes, le caractère parfois unique ou singulier de leur situation et auraient pour conséquence de maintenir en place une conception de la discrimination qui perpétue les inégalités sociales.

À titre d'exemple, la réalité de la femme issue d'une minorité ethnique ou religieuse n'est pas nécessairement la même que celle des autres femmes. C'est l'interaction entre le motif « sexe » et « religion » ou « origine ethnique » qui, dans certains cas, traduira le mieux sa réalité.

De même, une femme Autochtone n'est jamais « seulement femme » ou « seulement Autochtone ». Elle n'est pas non plus « parfois femme » et « parfois Autochtone ». Les motifs sexe et origine ethnique ou nationale s'imbriquent pour former une réalité particulière dont on doit tenir compte, notamment à la lumière des éléments de contexte pertinents.

Enfin, bien que l'approche intersectionnelle tire son origine de théories féministes, elle peut s'appliquer à tous les motifs de discrimination inscrits à la Charte. La Commission a déjà appliqué cette analyse pour mieux cerner la réalité des parents d'un enfant autiste qui utilisent un chien d'assistance pour pallier au handicap de leur enfant (motifs état civil et utilisation d'un moyen pour pallier le handicap). La même analyse devrait également être appliquée dans le cas, par exemple, d'un professionnel immigrant au Québec et qui, en raison de son origine ethnique ou nationale et de son âge, n'arrive pas à décrocher un emploi malgré que l'équivalence de ses diplômes ait été reconnue et qu'il détienne un permis d'exercice de sa profession délivré par l'ordre professionnel dont il est membre.

ORTANCE DE CE IQUE

PROCHE RO

L'approche intersectionnelle permet de mettre en lumière des situations discriminatoires ou leurs impacts maintenus invisibles si l'on ne tient compte que d'un des motifs en cause ou même de deux motifs, mais séparément. Si on comprend mieux la nature complexe de la discrimination lorsque plusieurs motifs interagissent, on pourra ainsi mieux appréhender certaines formes plus subtiles de discrimination.

Cette approche permet en outre d'appliquer à la victime le remède approprié.

L'approche intersectionnelle doit être axée sur les faits. Cela dit, les études sociologiques, le contexte historique, social ou politique permettent de reconnaître l'expérience particulière de discrimination qui résulte de l'entrecroisement de motifs en cause. La cueillette d'éléments de preuve doit ainsi tenir compte de l'approche contextualisée de la discrimination.

Elles permettent également de mieux reconnaître l'effet ou l'impact de la discrimination sur la victime, ce qui se traduira par une meilleure réparation (ex : dommages moraux appropriés).

Il faut éviter de se camper dans une analyse rigide des motifs de discrimination et mettre l'accent sur la façon dont la société traite la victime en raison de facteurs qui interagissent ensemble.

Canada (Procureur général) c. Mossop, [1993] 1 R.C.S. 554

Le plaignant demande un congé de deuil à son employeur pour les funérailles du père de son conjoint. Ce congé lui est toutefois refusé puisque la convention collective ne vise à ce chapitre que les conjoints de sexe opposé. Au moment des faits, l'orientation sexuelle n'est pas un motif illicite de discrimination prévu à la Loi canadienne des droits de la personne, mais le Tribunal canadien des droits de la personne conclut à une discrimination

sur la base de la situation de famille. La Cour d'appel fédérale infirme cette décision. La majorité de la Cour suprême confirme le jugement d'appel, soulignant que la discrimination serait fondée sur l'orientation sexuelle, mais pas sur le motif situation de famille.

Dissidente, la juge L'Heureux-Dubé écrit cependant que l'argument de la majorité « se fonde sur l'hypothèse que les motifs de discrimination basés sur la "situation de famille" et "l'orientation sexuelle" s'excluent mutuellement ». Elle explique qu'au contraire :

« Il est de plus en plus reconnu qu'il peut y avoir chevauchement entre diverses catégories d'actes discriminatoires, et que certaines personnes peuvent être depuis toujours victimes d'exclusion pour un motif fondé à la fois sur la race et le sexe, l'âge et un handicap physique, ou toute autre combinaison d'actes discriminatoires. La situation de personnes qui sont victimes d'actes discriminatoires multiples est particulièrement complexe [...] Classifier ce genre de discrimination comme étant principalement fondée sur la race ou sur le sexe, c'est mal concevoir la réalité des actes discriminatoires tels qu'ils sont perçus par les victimes. Il peut y avoir discrimination fondée sur plusieurs motifs de distinction et, lorsque cela se produit, il n'est pas réellement important de déterminer lequel des motifs l'emporte.

Baylis-Flannery v. DeWilde (Tri Community Physiotherapy), 2003 HRTO 28

La plaignante est une jeune femme Noire et Métis. À l'emploi de l'intimé, elle a subi de sa part une série de gestes et de sollicitations à caractère sexuel, de remarques sexistes et racistes et du harcèlement sexuel et racial. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario conclut que l'intimé a violé le droit à l'égalité en l'emploi de la plaignante, tant sur la base du motif « race » que du motif sexe et qu'il y a eu discrimination intersectionnelle. Le tribunal écrit notamment qu'alors même que la preuve est suffisante pour établir la discrimination, dont la plaignante a été victime tant sur la base de son sexe que de sa « race », le droit doit reconnaître qu'elle n'est pas seulement une femme qui se trouve à être Noire ou une personne noire qui se trouve à être une femme. Elle est une femme Noire et, eu égard aux effets de la discrimination subie, le tout représente plus que la somme des parties. Analyser le dossier sur la base d'un seul des motifs de discrimination en cause reviendrait à nier l'importance de ces effets.

Radek v. Henderson Development (Canada), 2005 BCHRT 302

La plaignante est une femme Autochtone en situation de handicap et en situation de pauvreté qui s'est fait expulser d'un centre commercial. Le motif condition sociale n'étant pas inscrit dans le Code de la Colombie-Britannique, sa plainte est fondée sur les motifs race, couleur, origine ethnique et handicap.

Abordant la notion d'intersectionnalité, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique note que ces motifs de discrimination ne peuvent être séparés et analysés individuellement. Il rappelle que la plaignante est une personne entière, avec un certain nombre de caractéristiques, dont certaines sont protégées par le Code, qui ont toutes constitué un facteur dans le traitement qu'elle a subi. Il ne s'agit pas de motifs désincarnés et distincts. La façon dont elle a été traitée est plutôt le résultat d'une combinaison complexe de ces nombreux facteurs.

S.H. v. M[...] Painting, 2009 HRTO 595

La plaignante est une femme monoparentale d'origine autochtone. Elle travaille comme peintre pour l'entreprise dont l'intimé est l'un des partenaires et le peintre principal. Ayant subi à répétition les remarques sexuelles dégradantes, les insultes racistes et les attouchements de ce dernier, elle porte plainte pour discrimination et harcèlement en emploi sous les motifs sexe, état familial et origine ethnique. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario conclut que le harcèlement subi était fondé sur l'intersection unique des motifs auxquels elle s'identifie et que cette identité est une part importante du contexte de sa plainte.

Le tribunal tient également compte du caractère intersectionnel de la discrimination et du harcèlement au chapitre des dommages octroyés. Il souligne qu'il s'agit d'une façon pour le tribunal de comprendre la complexité de l'expérience vécue par la plaignante. À ce sujet, le Tribunal retient entre autres du témoignage de la plaignante à quel point elle s'est sentie vulnérable comme Autochtone et mère monoparentale, tant eu égard au fait d'être harcelée qu'aux choix limités dont elle disposait pour s'en sortir tout en conservant son emploi. Le Tribunal en a tenu compte dans l'évaluation des dommages.

Liens rapides



Présentation_L'approche



Approche intersectorielle de la



Commission des droits de la



S. M[...] Pa nting



Rade v. Henderson Developme



Baylis Fla nery v. De ilde (



Ega c. Canada



Canada (Procureur général) c

Perso ne ressource



Stéphanie Fourie
re j i q

velyne Pedneault
re j i q

DISCRIMINATION



on sy iq

MISE À JOUR : MAI 2023

Pour usage interne seulement

MISE EN GARDE : Cet outil ne tient pas lieu d'avis juridique et ne couvre que les situations les plus couramment rencontrées.

IO

La discrimination systémique s'entend comme :

« 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. » (Gaz Métro, Cour d'appel)

QUELQUES INDICATEURS UTILES POSSIBLES
SITUATION D'
SYSTÉMIQUE

- la surreprésentation ou la sous-représentation d'un groupe (ex. : femmes, minorités racisées) dans un système donné dont des effets préjudiciables sont observables;

- la présence de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par les motifs énumérés l'article 10 de la Charte (ex. : femmes, minorités racisées);
 - des attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients;
 - un effet d'exclusion disproportionnée des membres de groupes visés par l'interdiction de discrimination, sans pour autant toujours exclure tous les membres du groupe concerné;
 - la durée dans le temps d'un traitement différencié et sa constance, sans lien avec une conjoncture particulière;
 - l'absence d'un cadre normatif clair. Une activité inadéquatement encadrée peut aisément laisser libre cours à l'expression de préjugés ou stéréotypes;
 - la participation cumulée de plusieurs intervenants, acteurs ou institutions dans un processus décisionnel ou d'évaluation.
-

LE RECOURS À LA COMMISSION

Au même titre que toute autre forme de discrimination, la plainte de nature systémique peut être aussi bien logée sur une base individuelle que pour le compte d'un groupe de victimes (art. 74 Charte). Le fait que plusieurs personnes portent plainte (individuellement ou collectivement), à propos d'une situation similaire, n'est pas déterminant en soi pour qualifier la situation de discrimination systémique.

C'est seulement par un examen attentif des allégations de la plainte et du contexte que l'on pourra arriver à déterminer la présence possible d'une situation de discrimination systémique. La version des faits de la partie mise en cause devrait également nous fournir des informations nous permettant d'approfondir l'évaluation de la situation.

La nature systémique de la discrimination ne change pas le cours normal du traitement d'un dossier d'enquête. La démarche d'enquête répond aux mêmes règles et obligations procédurales.

En matière de discrimination systémique, la Commission a le fardeau de démontrer la présence des trois éléments essentiels suivants :

- (1) une distinction, exclusion ou préférence;
- (2) fondée sur l'un ou des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte;
- (3) effet de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

La discrimination systémique est rarement le fruit de l'application d'une seule règle. Elle découle davantage d'un ensemble de politiques et/ou pratiques (« le système ») et de motivations habituellement inconscientes.

La preuve de l'intention n'est pas requise.

La preuve s'effectue par tout moyen. Par exemple, en emploi, pour établir la sous-représentation d'un groupe donné, la preuve statistique peut être fort utile, sans toutefois être incontournable (ex. : un faible pourcentage de femmes dans un secteur d'emploi à prédominance masculine, un taux d'échec élevé pour les femmes à certaines étapes du processus de sélection).

US IO S

Domaine de l'emploi (affaire Gaz Métro) :

Les indicateurs d'une situation de discrimination systémique à l'égard des femmes :

- une séance d'information où l'on véhicule des propos susceptibles de décourager les femmes;
- une entrevue préalable comportant des biais discriminatoires;
- un taux d'échec élevé à un test théorique dont 15% des points proviennent d'un test réputé défavorable aux femmes;
- l'administration d'un test pratique avec absence de mesures adaptées aux caractéristiques physiques des femmes, les conditions différentes imposées à certaines d'entre elles, et l'exemption dont seulement les hommes bénéficient pour l'attestation de spécialisation professionnelle en réparation d'appareils au gaz naturel (ASP);
- un examen médical ayant dévoilé la grossesse d'une participante.

La nécessité de détenir un permis de conduire classe 3 avant l'embauche et de démontrer une expérience de travail dans des métiers non traditionnels contribuait également à entacher le processus de recrutement à l'égard de femmes. Cette affaire illustre parfaitement que la discrimination découle d'un ensemble d'éléments (politiques, normes, pratiques, comportements, attitudes) au sein d'une organisation.

Domaine de l'accès aux biens et aux services ordinairement offerts au public (affaire Radek)

Les indicateurs d'une situation de discrimination systémique à l'égard des autochtones :

- politique d'expulsion d'un centre commercial rédigée en termes vagues et imprécis;
- grande part d'arbitraire et de subjectivité dans la mise en application de la politique par les gardiens de sécurité;
- existence de préjugés et de stéréotypes envers les autochtones;
- expulsion presque systématique des clients autochtones

Situation de profilage discriminatoire (racial, social ou autre)

Les indicateurs d'une situation de profilage discriminatoire/ systémique à l'égard des personnes itinérantes :

- conditions historiques qui ont permis la mise en place et la reproduction d'un système (ex. : pauvreté croissante dans certains milieux, lutte aux incivilités dans l'espace public);
- différentes normes et politiques;
- pratiques policières institutionnalisées (répression vs prévention);
- différence dans l'application des règlements municipaux et/ou d'autres dispositions législatives.

En s'appuyant sur l'affaire Radek, la Cour suprême de la Colombie-Britannique, dans Vancouver Area Network of Drug Users v. British Columbia (Human Rights Tribunal), fait ressortir l'importance de l'analyse contextuelle en matière de discrimination systémique.

JURISPRUDE C DOC TS
PERTINENTS

Liens rapides



La judiciarisation des
p



rofilage racial et
sy mique



De l'égalité juridique
l'égalité sociale



Conclusions sur l'enquête sur
le traitement discriminatoire



L'accommodement des



La discrimination systémique
l'éga



Mémoire de la Commission
de l'économie et du travail d



Vancouver Area Network of
rug Users British Columb



Radek c. Henderson
l'opinion (a) L



Ga métropolitaine c



Compagnie de chemins
nationaux du Canada c

Perso ne ressource

Martin Dufour
Conseiller juridique

Christine Campbe
Conseillère juridique



lag

Mise à jour : Mai 2023

Pour usage interne seulement

MISE EN GARDE : Cet outil ne tient pas lieu d'avis juridique et ne couvre que les situations les plus couramment rencontrées.

C ÉG

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE (RLRQ, c. C-12)

Selon le contexte dans lequel il aura été exercé, le profilage entraînera une atteinte discriminatoire (article 10) à un ou à plusieurs des droits protégés par la *Charte*. À cet effet, les articles pouvant être invoqués sont notamment :

- Art. 1 (droit à la vie, à sa sécurité, à son intégrité et à la liberté de sa personne).
- Art. 3 (liberté d'expression et liberté de réunion pacifique).
- Art. 4 (dignité).
- Art. 5 (droit au respect de sa vie privée).
- Art. 12 (refus de conclure un acte juridique).
- Art. 15 (accès aux moyens de transport, aux lieux publics).
- Art. 16 (discrimination en emploi).

Ainsi que les droits judiciaires principalement applicables lors d'une intervention policière: art. 24, 24.1, 25 et 28.

IO U PRO LAG

Le profilage désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel.

Le profilage inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. D'autres motifs énumérés à l'article 10 de la Charte peuvent également être pris en considération.

LA PR U PRO LAG

Le profilage discriminatoire est une forme particulière de discrimination. Le test de l'article 10 de la Charte s'applique.

Les tribunaux spécialisés en droit de la personne ont identifié plus précisément les éléments devant être prouvés par le demandeur dans les cas allégués de profilage discriminatoire :

- La partie plaignante est membre d'un groupe caractérisé par un motif interdit de discrimination.
- La partie plaignante, dans l'exercice d'un droit protégé par la loi, a été l'objet d'un traitement différencié ou inhabituel de la part de la personne en autorité.
- Un motif interdit de discrimination a été l'un des facteurs ayant mené cette personne à appliquer ce traitement.

LA PREUVE DES DÉFENDEURS

La partie en défense doit successivement (à chaque étape de l'intervention) convaincre le Tribunal que chacune de ses interventions :

1. était fondée sur des motifs raisonnables.
2. n'était pas influencée par l'un ou l'autre des motifs interdits de discrimination.
3. ne constituait pas un traitement différencié ou inhabituel.

O I O S I C E S E U

- La notion de profilage nécessite la preuve qu'un motif interdit de discrimination a été l'un des facteurs ayant mené la personne en autorité à exercer son pouvoir discrétionnaire d'une façon abusive.
 - La preuve circonstancielle est souvent nécessaire. Celle-ci servira, notamment, à révéler la présence, le cas échéant, de préjugés conscients ou inconscients ayant influencé le pouvoir discrétionnaire de l'autorité en cause.
 - Le profilage peut s'opérer consciemment ou de façon inconsciente (notion du préjugé inconscient). L'intention de discriminer n'est pas un élément pertinent de la preuve. Toutefois la preuve d'intention permet de réclamer des dommages punitifs.
 - Le contexte social est souvent pertinent dans le cadre d'une preuve de profilage. Il servira de toile de fond à la preuve de profilage.
 - L'intersectionnalité des motifs de discrimination doit être prise en considération dans l'évaluation de la preuve de profilage.
 - Il n'est pas nécessaire que tous les membres d'un groupe protégé soient visés.
 - Le profilage discriminatoire vécu sur une base individuelle trouve bien souvent sa source dans une dynamique de discrimination systémique. Il est important d'en tenir compte dans la preuve de profilage.
-

I S DE (ES)

- Écarts de conduite ou comportements inadéquats tels que le manque de courtoisie et l'intransigeance de la personne en autorité.
 - Propos discriminatoires.
 - Interventions (poursuites, arrestations, détentions, etc.) effectuées sans motif raisonnable, ou de manière excessive compte tenu des circonstances.
 - Usage de la force par la personne en autorité qui est disproportionnée à la résistance du plaignant.
 - Toute démonstration voulant que - dans des situations similaires - les individus généralement non profilés ne subissent pas le même traitement que les membres, réels ou présumés, de groupes qui le sont.
 - Explications contradictoires ou invraisemblables de la part du mis en cause.
 - Le contexte social.
-

RÉJUGÉS RECO US (ES)

- **Motifs race/couleur, origine ethnique ou nationale** : Pour les personnes racisées et les personnes autochtones, plusieurs préjugés ont été reconnus dans la jurisprudence notamment, ceux de les associer à la criminalité ainsi que de les percevoir comme étant des personnes violentes.
- **Motif religion** : Un des préjugés concernant les personnes de confession musulmane est à l'effet qu'elles sont associées plus facilement aux groupes terroristes.
- **Motif handicap** : Un des stéréotypes les plus courants à l'égard des personnes ayant un problème de santé mentale est que ces dernières sont plus susceptibles d'adopter des comportements violents, posant ainsi un danger pour les autres.
- **Motif condition sociale** : Un préjugé lié, par exemple, à la pauvreté ou la perception de cette dernière est celui de l'association plus facile à la criminalité. Aussi, le fait d'être perçue comme une personne itinérante amène le préjugé de « dangerosité » et/ou de

« dérangeosité » en ce qu'elle est soit perçue comme dangereuse ou qu'elle allait nécessairement perturber la paix et l'ordre publiques.

- **Motif convictions politiques** : Certaines convictions politiques sont associées à des « causes illégitimes » par les personnes en autorités. Ainsi, les manifestants mettant de l'avant ce type de convictions seront perçus plus facilement comme de mauvais manifestants, des casseurs, des fauteurs de troubles...

ES ECO RS ES

- Décision concernant un recours criminel ou pénal contre le mis en cause (verdict de culpabilité) :

La décision doit être considérée comme étant un "fait juridique important lorsqu'elle reconnaît la culpabilité.

La question de savoir si un plaignant a été reconnu coupable ou l'existence de motifs légaux d'intervention ne peut justifier que l'intervention en cause ait été menée de façon discriminatoire. Ainsi, la question de savoir si un motif de discrimination a mené la personne en autorité à appliquer un traitement différencié constitue une question distincte.

- Décision en déontologie policière sur les mêmes faits :

La décision du Comité de déontologie devra être considérée comme un « fait juridique pertinent ». L'existence de décisions contradictoires est possible puisque le recours n'a pas le même fondement et ce n'est pas le même droit qui est en cause.

PRESCRIPTION DU RECOURS

La prescription du recours en dommages et intérêts, en raison de faute ou d'illégalité, est de trois (3) ans sauf lorsqu'elle implique toute réclamation contre une municipalité ou l'un de ses fonctionnaires ou employés (notamment les agents de police); elle est alors de **6 mois** à compter du jour où le droit d'action a pris naissance (art. 586 de la Loi sur les cités et villes, RLRQ, c. C-19).

Cependant, lorsqu'il y a preuve de préjudice corporel, la prescription applicable est de trois (3) ans. (art. 2925, 2930 C.c.Q.), et ce, même contre une municipalité ou l'un de ses fonctionnaires ou employés.

JURISPRUDENCE ET DOCUMENTS

TS

Concept de profilage



présentation profilage
re_4_06_



20 QCCS 3866 (CanLII) |
r g



2023 QCTDP 14 (CanLII) |
Commissio des droits de la



2023 QCTDP 13 (CanLII) |
Commissio des droits de la



20 QC 4 (Ca II) |



2021 Commissio des droits
la p



2020 QCTDP 21 (CanLII) |
Commissio des droits de la



Commission des droits de la
perso ne et des droits de la



Paquette c ille de ontréal



C DJ (Mensah) c. Ville de
l (e pol



CDPDJ (Rezko) c. Montréal
(Ser ice de police de la ille



CDPDJ c. Bombardier inc.
(Bombardier Aéronautique

Itip



Pierr Q c (
de)



CDPDJ (F.F.) c. Montréal (V
de) (Service de police de la

Documents connexes



Bilan de mise en oeuvre des
recommandations du Rappo



La judiciarisation des
perso nes it néranes à



Profilage racial et
discrimination systémique d...

CC Christine Campbe
ej iq