

Questions-réponses en lien avec la discrimination, le milieu scolaire et l'emploi

A. Questions générales

Question : *Qu'est-ce qui est officiellement reconnu comme de la discrimination?*

1. Définition

La Cour suprême du Canada a défini la discrimination comme étant :

« une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. »¹

Le droit de ne pas se faire discriminer est protégé par plusieurs lois, autant au niveau fédéral que provincial². Au Québec, ce droit est notamment protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*³ (« *Charte québécoise* »).

Essentiellement, il faut trois éléments pour conclure à de la discrimination en vertu de la *Charte québécoise* : (1) une distinction, une exclusion ou une préférence (2) qui est fondée sur un motif interdit de discrimination et (3) qui a des conséquences négatives sur l'individu discriminé et compromet l'exercice d'une liberté ou d'un droit protégé⁴.

Selon la *Charte québécoise*, les motifs interdits de discrimination sont les suivants⁵ :

1. La race
2. La couleur
3. Le sexe
4. **L'identité de genre**
5. **L'expression de genre**
6. La grossesse

¹ *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143, EYB 1989-66977.

² *Déclaration canadienne des droits*, S.C. 1960, ch. 44; *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, c. H-6; *Charte canadienne des droits et libertés*, *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.).

³ RLRQ, c. C-12. (ci-après « *Charte québécoise* »). La *Charte québécoise* est notamment applicable dans le cadre d'une relation entre deux personnes, comme un.e élève et son école ou un.e employé.e et son employeur.

⁴ *Charte québécoise*, art. 10, al. 1.; Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « Les droits et libertés dans le contexte civil », dans *Collection de droit 2021-2022*, École du Barreau du Québec, vol. 8, *Droit public et administratif*, Montréal, Barreau du Québec, 2021, en ligne: EYB2021CDD166 (La référence), section 4-. C. 1. b).

⁵ *Charte québécoise*, RLRQ, c. C-12, art. 10, al .1.

7. L'orientation sexuelle

8. L'état civil
9. L'âge
10. La religion ou les convictions politiques
11. La langue
12. L'origine ethnique ou nationale
13. La condition sociale
14. Le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap

La notion d'identité de genre fait référence au sentiment personnel d'être une femme, un homme, les deux ou ni l'un ni l'autre⁶.

L'expression de genre désigne la manière dont une personne exprime ouvertement son genre, ce qui peut inclure ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage et son langage corporel⁷.

Ainsi, une personne ne peut harceler ou traiter une autre personne différemment ou de manière à lui empêcher d'exercer ses droits en raison de l'un des motifs de discrimination énumérés ci-haut. **Le harcèlement peut donc être une forme de discrimination** lorsqu'il est fait en raison des caractéristiques personnelles de la personne visée⁸.

2. Formes de discrimination

Il existe trois formes de discrimination : (1) la discrimination directe (2) la discrimination indirecte et (3) la discrimination systémique.

- La **discrimination directe** est la plus facile à reconnaître. Elle a lieu lorsqu'une personne adopte un comportement, une pratique ou règle qui établit une distinction fondée sur un des motifs énumérés dans la *Charte québécoise*.

Par exemple, si un employeur décide qu'un employé qui s'identifie comme étant une personne non binaire recevra un salaire inférieur aux autres pour cette seule raison, alors il s'agira de discrimination puisque la distinction fondée sur le motif prohibé de l'identité de genre affecte le droit à l'égalité de l'employé⁹.

- La **discrimination indirecte** peut être plus difficile à identifier. Elle a lieu lorsqu'une règle ou une pratique semble neutre à première vue parce qu'elle s'applique à tout le monde, mais qu'elle a en pratique, un effet discriminatoire. Cette discrimination impose des conditions ou des restrictions à un groupe ou une personne qu'elle n'impose pas aux autres en raison de leurs caractéristiques personnelles. Par

⁶ Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « Les droits et libertés dans le contexte civil », dans Collection de droit 2021-2022, École du Barreau du Québec, vol. 8, *Droit public et administratif*, Montréal, Barreau du Québec, 2021, en ligne: EYB2021CDD166 (La référence), section 4-. C.1. b). 2).

⁷ Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « Les droits et libertés dans le contexte civil », dans Collection de droit 2021-2022, École du Barreau du Québec, vol. 8, *Droit public et administratif*, Montréal, Barreau du Québec, 2021, en ligne: EYB2021CDD166 (La référence), section 4-. C.1. b). 2).

⁸ Charte québécoise, RLRQ, c. C-12, art. 10.1.

⁹ Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTROM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L., *Le droit du travail du Québec : Les chartes des droits et libertés – Les droits et libertés garantis*, 8^e édition, 2022, paragraphe 31.

exemple, si un employeur exige un diplôme d'une université québécoise afin de postuler pour l'emploi, cela crée de la discrimination à l'égard des étrangers¹⁰.

- La **discrimination systémique** ou structurelle se caractérise de préjugés ou bien d'un ensemble de pratiques institutionnelles qui semblent, encore une fois, neutres, mais qui entraînent un effet discriminatoire en pratique¹¹.

Dans tous les cas, la discrimination n'a pas à être intentionnelle pour qu'elle soit interdite et sanctionnée¹². Toutefois, la personne ayant fait subir de la discrimination de façon intentionnelle peut être condamnée à des conséquences plus graves.

3. Recours en cas de discrimination ou de harcèlement

Questions : *Qu'est-ce que je peux faire si je crois être victime de discrimination ou de harcèlement ? Comment je peux dénoncer la discrimination sans devoir parler à la police ?*

Il existe différentes manières de dénoncer la discrimination afin de remédier à la situation.

La dénonciation auprès de la police est l'un de ces moyens, notamment lorsque la situation implique de la violence physique ou verbale.

✓ **Recours fondés sur la *Charte québécoise* :**

1. Une plainte écrite peut être transmise à la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (la « Commission » ou la « C.D.P.D.J. »)**¹³. La Commission étudiera la plainte et mènera une enquête. Ce processus est gratuit, à moins que la personne discriminée choisisse de se faire représenter par un.e avocat.e, à ses propres frais.

Si la Commission juge que la plainte est bien fondée, elle détermine s'il y a lieu de favoriser la négociation d'un règlement entre les parties, de proposer l'arbitrage du différend ou de soumettre à un tribunal le conflit qui subsiste ou pour qu'une mesure soit prise pour remédier à la situation. Certaines conditions s'appliquent pour que la plainte soit recevable et que la Commission décide de se saisir de la plainte.

- Veuillez consulter ce lien pour plus d'informations :
<https://www.cdpedj.gc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement>

¹⁰ Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTROM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L., *Le droit du travail du Québec : Les chartes des droits et libertés – Les droits et libertés garantis*, 8^e édition, 2022, paragraphe 31.

¹¹ Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTROM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L., *Le droit du travail du Québec : Les chartes des droits et libertés – Les droits et libertés garantis*, 8^e édition, 2022, paragraphe 31.

¹² Charte québécoise, RLRQ, c. C-12, art. 49.

¹³ La Commission est créée en vertu de l'article 57 de la Charte québécoise. La plainte peut être déposée en vertu de l'article 74 de la Charte québécoise.

2. La C.D.P.J. peut soumettre la plainte au **Tribunal des droits de la personne**¹⁴ pour qu'il tranche le conflit et redresse la situation de discrimination¹⁵.
3. Une demande en justice peut également être intentée devant les **tribunaux de droit commun** (ex. Cour du Québec, Cour supérieure) à l'aide des dispositions de la Charte¹⁶ afin d'obtenir une condamnation judiciaire.

ATTENTION : Il n'est pas permis de faire une demande en justice devant les tribunaux de droit commun et une plainte à la C.D.P.D.J. en même temps et pour la même situation¹⁷.

✓ **Discrimination en milieu de travail : dépôt d'une plainte à la CNESST**

Si vous croyez être victime de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail, vous pouvez déposer une plainte écrite à la **Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail** (la « CNESST »).

Cette démarche peut être utile notamment lorsque vous croyez avoir perdu votre emploi injustement pour cause de discrimination ou croyez subir du harcèlement. Notez toutefois que plusieurs conditions s'appliquent et que différents délais doivent être respectés pour porter plainte devant la CNESST¹⁸.

- Veuillez consulter ce lien pour plus d'informations : <https://servicesenligne.cnesst.gouv.qc.ca/plainteCNESST>

✓ **Discrimination en milieu de travail dans une entreprise fédérale : dépôt d'une plainte à la CDDP**

Lorsque l'employeur est une entreprise fédérale (par exemple, une banque, un bureau de poste ou une compagnie aérienne), une plainte peut être déposée auprès de la **Commission canadienne des droits de la personne** (la « C.C.D.P. »).

- Veuillez consulter ce lien pour plus d'informations : [déposer une plainte | Commission canadienne des droits de la personne \(chrc-ccdp.gc.ca\)](https://www.chrc-ccdp.gc.ca)

¹⁴ Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « La mise en oeuvre des droits et libertés en vertu de la Charte québécoise », dans Collection de droit 2021-2022, École du Barreau du Québec, vol. 8, *Droit public et administratif*, Montréal, Barreau du Québec, 2021, en ligne: EYB2021CDD168 (La référence), section 2- A. 2.

¹⁵ Voir les articles 13 al. 2, 49, 52, 80, 81, 82 et 88 de la Charte québécoise, RLRQ, c. C-12.

¹⁶ Charte québécoise, RLRQ, c. C-12, art. 10 et 49.

¹⁷ Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON, « La mise en oeuvre des droits et libertés en vertu de la Charte québécoise », dans Collection de droit 2021-2022, École du Barreau du Québec, vol. 8, *Droit public et administratif*, Montréal, Barreau du Québec, 2021, en ligne: EYB2021CDD168 (La référence), section 2- A. 2.

¹⁸ CNESST, « Plainte pour pratique interdite : Étapes du traitement d'une plainte », *Gouvernement du Québec*, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-pratique-interdite>> (consulté le 06 juillet 2022).

Question : Qu'est-ce qui a déjà été considéré comme de la discrimination ?

- Congédier une personne parce qu'elle est en processus de changement de sexe et exiger qu'une personne soit cisgenre pour travailler avec des adolescents¹⁹.
- Refuser d'embaucher une personne qui possède toutes les compétences requises pour le poste parce qu'elle est transgenre et continuer de rechercher des candidat.es avec ces mêmes compétences ou des compétences moindres²⁰.
- Congédier une personne quelques jours après qu'elle se soit affichée avec sa véritable identité de genre (notamment en se présentant au travail en étant maquillée et en portant de nouveaux vêtements) et invoquer des motifs de congédiement qui n'avaient jamais fait l'objet de mesures disciplinaires par l'employeur²¹.
- S'adresser à une femme transgenre en l'appelant « jeune homme », refuser de s'adresser à elle en respectant son identité de genre une fois que l'on connaît celle-ci et lui exprimer des propos humiliants et insultants²².
- Présumer et attribuer un genre à une personne que l'on ne connaît pas, inverser son nom de famille et son prénom lors d'une communication écrite, assumer sa nationalité et son origine culturelle, commenter sa condition sociale, lui exprimer des propos humiliants, dénigrants et blessants sur son identité de genre et sur ses origines culturelles, ainsi que ne pas lui transmettre d'excuses rapidement²³.

B. Questions spécifiques au milieu scolaire :

Question : Qu'est-ce que je fais si mon école refuse mon changement de nom ?

La première étape est toujours de communiquer avec la direction de votre établissement scolaire. Si le problème persiste, certaines procédures s'offrent à vous.

- ✓ Si vous étudiez dans une école publique et vous considérez que votre école ne respecte pas vos droits, vous pouvez porter plainte au **Bureau des unités du Centre de services scolaire** de votre région.
 - Pour la région de **Montréal**, le formulaire à utiliser pour porter plainte est la suivant : [Formulaire de plainte – CSDM gouvernance de données](#), de la Commission scolaire de Montréal. Vous pouvez également appeler le Bureau au 514 596-2004, poste 4031.
 - « Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée (...), le Bureau de soutien vous informera par écrit des recours qui s'offrent à vous, soit adresser votre plainte au

¹⁹ [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse \(M.L.\) c. Maison des jeunes A..., 1998 CanLII 28 \(QC TDP\)](#)

²⁰ [Montreuil c. Banque Nationale du Canada, 2004 TCDP 7 \(CanLII\)](#)

²¹ [Cossette c. Entreprises B. Chouinard, 2021 QCCQ 12029.](#)

²² [Cinq-Mars c. Maxi/Loblaws Roberval inc., 2022 QCCQ 416.](#)

²³ [Kin c. McNicoll, 2021 QCTDP 34.](#)

protecteur de l'élève ou adresser une **demande de révision**. Cette alternative est possible seulement si la décision en cause touche directement l'élève (classement, refus de service, changement d'école ou de classe, etc.) »²⁴.

- ✓ Si vous étudiez dans une école privée, vous pouvez porter plainte au conseil d'établissement de votre école ou au **Protecteur de l'élève**.
 - Voici le lien contenant les coordonnées du Protecteur de l'élève pour chaque région : [Coordonnées des protecteurs de l'élève | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/education/le-protecteur-de-l-eleve).
 - Les coordonnées du protecteur de l'élève pour la région de Montréal sont, par courriel, le protecteur.eleve@csgm.qc.ca ou, par téléphone, le (514) 475-6768.

C. Questions spécifiques à l'emploi :

Question : *Qu'est-ce que je peux faire si mon employeur refuse d'utiliser mon vrai nom ou mes pronoms après le changement légal ?*

En vertu du *Code civil du Québec*, « [t]oute personne a le droit au respect de son nom »²⁵. Une fois le changement de nom effectué, l'employeur a l'obligation légale de l'utiliser, autant dans ses interactions avec la personne employée que dans les documents de travail de cette dernière.

Si la personne employée considère que le non-respect de ce nom et de ses pronoms est fondé sur un motif de discrimination, comme le fait qu'elle soit transgenre, elle peut user des recours en discrimination abordés précédemment. Une plainte auprès de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (« CDPDJ ») peut notamment être déposée. De plus, dans la mesure où cette violation cause un préjudice à l'employé, ce dernier peut également tenter un recours en responsabilité civile devant les tribunaux de droit commun²⁶.

Question : *Qu'est-ce que le harcèlement psychologique en milieu de travail et qu'est-ce que je peux faire lorsque cela arrive ?*

En premier lieu, pour trouver de l'information sur le harcèlement psychologique en milieu de travail, vous pouvez consulter le site web de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») : [Le harcèlement au travail – CNESST](https://www.cnesst.ca/fr).

La *Loi sur les normes du travail*²⁷ définit le harcèlement psychologique en milieu de travail comme étant :

1. Une conduite vexatoire répétée (comportement, paroles, actes ou gestes)

²⁴ Centre de services scolaires de Montréal, « Traitement des plaintes », *Gouvernement du Québec*, en ligne : <<https://www.cssdm.gouv.qc.ca/plaintes/>> (consulté le 06 juillet 2022).

²⁵ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 55, al. 1.

²⁶ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 1457.

²⁷ RLRQ, c. N-1.1., art. 81.18. al. 1.

2. Qui est hostile et non désirée
3. Qui porte atteinte à la dignité, l'intégrité psychologique ou physique de l'employé

Par contre, une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle produit un effet nocif continu pour l'employé.e²⁸.

De plus, tout employé.e a droit à un milieu de travail sans harcèlement psychologique, et c'est la responsabilité de l'employeur de prévenir cet harcèlement²⁹.

En cas de harcèlement psychologique, voici les recours disponibles :

- ✓ Si l'employé.e n'est pas syndiqué.e : une plainte écrite peut être déposée auprès de la CNESST³⁰. Certaines conditions s'appliquent³¹.
- ✓ Si l'employé.e n'est pas syndiqué.e et travaille dans la fonction publique : un recours peut être intenté devant la Commission de la fonction publique³².
- ✓ Si l'employé.e est syndiqué.e : exercer les recours prévus dans la convention collective et s'adresser à son syndicat, qui a le devoir d'exercer une juste représentation³³.

Question : *Est-ce que je devrais dire que je suis transgenre en entrevue d'embauche ?*

En vertu de la *Charte québécoise*³⁴, un employeur ne peut pas poser de question sur l'identité de genre ou sur le sexe d'un.e employé.e lors d'une entrevue d'embauche ou encore dans un formulaire de demande d'emploi.

C'est à vous de déterminer si vous vous sentez à l'aise et en sécurité de révéler ces informations à votre employeur ou vos collègues.

²⁸ RLRQ, c. N-1.1., art. 81.18. al. 2.

²⁹ RLRQ, c. N-1.1., art. 81.19

³⁰ RLRQ, c. N-1.1., art. 123.6.

³¹ RLRQ, c. N-1.1., art. 123.7.

³² RLRQ, c. N-1.1., art. 81.20 al. 3 et 4.

³³ *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 47.2.

³⁴ *Charte québécoise*, RLRQ, c. C-12, art. 18.1

Liens rapides vers des ressources

Pour demander de l'aide

- Clinique Juripop: [J'ai vécu des violences ou du harcèlement au travail - Juripop](#)
- Clinique juridique trans Legal Clinic : [Clinique Juridique Trans Legal Clinic | Facebook](#)
- Centre communautaire LGBTQ+ de Montréal [Info Juridiques - CCLGBTQ \(ccqlm.org\)](#)

Pour la discrimination en milieu scolaire

- [L'intimidation et la violence à l'école | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)
- Explication des plaintes en milieu scolaire pour le Centre de services scolaire de Montréal : [Traitement des plaintes - Centre de services scolaire de Montréal \(gouv.qc.ca\)](#)

Pour en apprendre plus

- [Discrimination et harcèlement envers les personnes LGBTQ+ | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)
- [Identité ou expression de genre | Motif interdit de discrimination | CDPDJ](#)
- Qu'est-ce que la discrimination ? [La discrimination | CDPDJ](#)
- Qu'est-ce que le harcèlement ? [Le harcèlement | CDPDJ](#)
- Formation en ligne sur les droits de la personne : [module formation droits \(cdpdj.qc.ca\)](#)
- [Capsules éducatives sur le harcèlement au travail - GAIHST](#)
- [Le harcèlement au travail – CNESST](#)