

Examen de jurisprudence :

l'inclusivité en milieu de travail

1

Inclusivité



Les motifs de distinction illicites sont les suivants :

la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, une condamnation pour un délit ayant fait l'objet d'une réhabilitation (sans rapport avec l'emploi) ou la déficience.

2

2

Slide 2

a1 Cole
arian, 2024-07-04

Affaire n° 1 :**plainte rejetée par la
ville de Langley**

Simpson
c.
Ville de Langley
2020.



3

**Affaire n° 1 : plainte rejetée par la Ville de Langley
Simpson c. Ville de Langley (2020)**

La plaignante, Kari Simpson, allègue que la Ville de Langley a fait preuve de discrimination à son égard en autorisant que le drapeau arc-en-ciel LGBTQ+ flotte à l'hôtel de ville de Langley et en refusant sa demande de faire flotter le « drapeau chrétien canadien » lors de la « Journée nationale de la bénédiction ».

- Selon elle, cela constitue une discrimination à son égard en matière d'accommodement, de service et de disposition sur la base de la religion, de l'identité sexuelle et de l'identité ou de l'expression de genre, ce qui est contraire à l'article 8 du Code des droits de la personne (de la C.-B.).

Dans son formulaire de plainte, Mme Simpson se décrit de la manière suivante :

- Une Canadienne, une chrétienne, une propriétaire d'entreprise locale, la présidente d'un organisme sans but lucratif appelé Culture Guard, et une résidente locale qui se trouve souvent à proximité des mâts de drapeau de la Ville de Langley... également l'organisatrice principale du comité du drapeau chrétien de Langley et l'organisatrice de la Journée nationale des bénédictions et responsable de l'obtention de l'approbation de la ville de Langley pour la levée du drapeau chrétien.

4

4

Affaire n° 1 : plainte rejetée par la Ville de Langley

Plainte précédente — contexte

En 2016, la Ville a modifié sa politique pour y inclure des lignes directrices concernant le déploiement du drapeau arc-en-ciel pendant une semaine chaque année, à l'occasion de la semaine de la Fierté de Vancouver.

En juillet 2018, Mme Simpson, au nom de Culture Guard, a écrit une lettre à la Ville pour lui demander de reconsidérer sa décision de faire flotter le drapeau arc-en-ciel.

- Mme Simpson a décrit le drapeau arc-en-ciel comme le symbole d'une campagne qui « se plie à l'activisme sexuel, aux tactiques d'intimidation, à la maltraitance des enfants et aux droits particuliers de certains groupes » et a inclus des informations sur les prétendus « coûts sociétaux associés à l'homosexualité ».
- Mme Simpson décrit également le drapeau arc-en-ciel comme « oppressif et servant à diriger la haine et le mépris vers toute personne qui ose remettre en question le discours LGBTQ2++ » et comme un « événement déclencheur qui fait revivre des événements douloureux à ceux et celles qui ont été agressé-e-s sexuellement par une personne du même sexe ».

5

Dans son formulaire de plainte, Mme Simpson déclare que, « comme le drapeau nazi, le drapeau arc-en-ciel est le symbole d'un mouvement politique militant. Il a été créé pour déclarer le pouvoir et la victoire et représente un mouvement politique; il s'identifie à une propagande politique hostile et menaçante à l'égard d'autres groupes protégés ».

5

Affaire n° 1 : plainte rejetée par la Ville de Langley

Demandes répétées

En août 2018, Mme Simpson a écrit à la Ville pour demander que la Ville fasse flotter le « drapeau chrétien canadien » à l'occasion de la « Journée nationale des bénédictions » et jusqu'au lendemain de l'Action de grâce.

La Ville affirme que la « Journée nationale des bénédictions » n'est pas un jour férié reconnu au Canada et qu'elle n'a connaissance d'aucune preuve de l'existence d'un « drapeau chrétien canadien » reconnu à l'échelle nationale.

- En septembre 2018, la Ville a avisé Mme Simpson que sa demande n'était pas conforme à la politique étant donné l'exigence selon laquelle les drapeaux de courtoisie ne doivent pas promouvoir un point de vue ou une organisation de nature religieuse.

Malgré le refus de la Ville, Mme Simpson s'est néanmoins rendue avec d'autres personnes à l'hôtel de ville le 1^{er} octobre 2018 et a déployé son drapeau chrétien canadien devant l'hôtel de ville.

6

6

Affaire n° 1 : plainte rejetée par la Ville de Langley Intentions cachées

La Ville a déposé des extraits du site web de Culture Guard. Ces extraits comprennent l'engagement déclaré de Culture Guard à :

- « Protéger nos enfants et nos communautés du programme dangereux, abusif et pervers de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre » et distribuer des dépliants tels que « Health Hazards of Homosexuality (les dangers de l'homosexualité pour la santé) » et « Stop SOGI Strategy (arrêter la stratégie OSIG) ».

Selon des informations accessibles au public, Mme Simpson semble être la créatrice de la « Journée nationale des bénédictions » et du « drapeau chrétien canadien » et le 1^{er} octobre 2018 semble être la première fois que Mme Simpson a célébré cette journée et ce drapeau.

7

7

Affaire n° 1 : Plainte rejetée par la Ville de Langley Plus de détails

Mme Simpson affirme que la décision de la Ville de faire flotter le drapeau arc-en-ciel lui a porté préjudice, principalement parce qu'elle a été « moquée, menacée et a fait l'objet d'une campagne vicieuse » de la part de la Ville qui a « mis en danger » sa vie et la « sécurité » des personnes qui l'entourent.

- Elle affirme que les actions de la Ville ont incité au « mépris et à la haine des chrétiens et de tout autre groupe religieux qui n'accepte pas le programme politique des activistes sexuels »

La Ville affirme que sa décision de faire flotter le drapeau arc-en-ciel pendant la semaine de la Fierté est motivée par les raisons suivantes :

- Reconnaître la communauté inclusive et diversifiée que représente la Ville de Langley, reconnaître et respecter toutes les personnes, quels que soient leur couleur, leur race, leur religion, leur origine nationale ou ethnique, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, ou leur handicap mental ou physique, et arborer le drapeau arc-en-ciel en tant que symbole international de l'inclusivité et de la diversité.

8

8

Affaire n° 1 : plainte rejetée par la Ville de Langley

Décision

La plainte de Mme Simpson a été traitée en vertu de l'article 27 (1) du Code :

- Aucune perspective raisonnable de succès; l'affaire ne justifie pas le temps ou les frais d'une audience parce que les preuves ne sont pas conjecturales (c.-à-d., elles sont insuffisantes).

Étant donné que :

- i) Mme Simpson n'a pas apporté la preuve d'une incidence négative alléguée entre la décision de la Ville d'arborer le drapeau arc-en-ciel et ses caractéristiques protégées;
- ii) L'explication non discriminatoire, documentée et raisonnable de l'inclusivité et de la diversité qui sous-tend la décision de la Ville d'arborer le drapeau arc-en-ciel; et
- iii) La reconnaissance, dans la législation sur les droits de la personne, de la valeur de la célébration de la Fierté pour les communautés LGBTQ+ historiquement défavorisées.

La Ville affirme que son refus de la demande de Mme Simpson d'arborer le « drapeau chrétien canadien » n'est pas fondé sur une discrimination à l'encontre de la foi chrétienne ou de toute autre religion. La Ville affirme plutôt qu'elle ne fournit pas de services de drapeaux de courtoisie à une religion, car elle est liée par un devoir de neutralité religieuse.

9

9

Affaire n° 1 : plainte rejetée par la Ville de Langley

Décision

Dans cette affaire, si la décision de la Ville d'arborer le drapeau arc-en-ciel et non le « drapeau chrétien canadien » peut être considérée comme un traitement différentiel, un traitement différentiel au service de l'équité ne constitue pas nécessairement de la discrimination.

La distinction ne peut être confondue avec la discrimination, en particulier lorsque la distinction vise à accroître la représentation d'un groupe d'individus historiquement défavorisés.

Comme l'a déclaré le Tribunal dans l'affaire Oger c. Whatcott (No. 7), 2019 BCHRT 58 [Oger] :

- Le droit a compris depuis longtemps qu'un traitement identique des groupes est souvent la source même d'une grave inégalité... En d'autres termes, « un traitement différentiel au service de l'équité pour les groupes défavorisés est une expression de l'égalité [réelle], et non une exception à celle-ci ». (paragraphe 124-125)

Les tribunaux canadiens ont reconnu qu'un traitement différentiel dans l'accès à certains services ou avantages pour les groupes historiquement défavorisés peut être nécessaire pour assurer l'égalité de ces personnes.

10

10



HAÏTE

Symboles et racisme

11

**Affaire n° 2 : arbitrage
des relations de travail**

**Symboles de haine et
importance historique**

Coca Cola Canada Bottling Inc.
c.
Teamsters, section locale 213,
2021

Coquitlam



12

Affaire n° 2 : Coca Cola Canada Bottling Inc. c. Teamsters, section locale 213, 2021

Coca Cola Canada est fermement engagée dans la lutte contre le racisme et le harcèlement et promeut activement un lieu de travail inclusif.

- Coca-Cola a congédié un employé parce qu'il ne respectait pas ses normes antiracisme et de lutte contre la discrimination, principalement parce qu'il portait un masque jugé déplacé et contraire aux objectifs d'inclusivité de l'entreprise.
- Ce masque a été porté un peu plus d'un mois après un incident haineux survenu le 27 avril 2020.

Le plaignant, Daryl Scott Davis (« Scott »), travaillait comme cariste dans l'entrepôt de la société à Coquitlam au moment de son congédiement.

- Il est entré en service en mai 2018, a été congédié le 9 juillet 2020 et n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire.

13

13

Affaire n° 2 : Coca Cola Canada Bottling Inc. c. Teamsters, section locale 213, 2021

Antécédents de l'incident :

Le 27 avril 2020, quelqu'un a fabriqué une sorte de nœud coulant dans les locaux de la société situés sur Nelson Road à Richmond et l'a accroché à la plateforme du superviseur.

- Cette plateforme se trouve à proximité de la zone où une personne de couleur travaille normalement.
- Le plaignant travaillait dans cet établissement à l'époque.
- Un collègue s'est approché du plaignant et a attiré son attention sur le nœud coulant. Le collègue a demandé au plaignant d'enlever le nœud coulant parce qu'il ne voulait pas s'en occuper (il a dit que sa petite amie s'était suicidée par pendaison).
- Le plaignant a décroché le nœud coulant et l'a apporté à son supérieur.

Au cours de l'enquête, il n'a pas été établi que le plaignant avait joué un rôle quelconque dans l'incident du nœud coulant, si ce n'est qu'il l'avait enlevé à la demande de son collègue.

- Au cours de l'enquête sur l'incident du nœud coulant, on a rappelé au plaignant la politique contre le harcèlement et la discrimination de l'employeur, de sorte qu'il devait connaître « la position de l'employeur sur ces questions ».

14

14

Affaire n° 2 : Coca Cola Canada Bottling Inc. c. Teamsters, section locale 213, 2021

Le 7 juillet 2020, Coca Cola a instauré une politique de masque COVID et en a informé le personnel lors des réunions d'équipe. Au cours des discussions, il a été précisé que les logos de marque étaient interdits.

Le plaignant avait décidé de porter un masque représentant un drapeau des confédérés, un soldat confédéré et un texte disant « Le Sud se relèvera ».

Un collègue de travail s'est adressé à un superviseur et lui a dit que le plaignant portait un drapeau des confédérés en guise de masque. N'ayant pas compris ce que cela signifiait, le superviseur a effectué une recherche sur Google et a constaté que certaines personnes considéraient le drapeau des confédérés comme un symbole raciste.

- Il s'est rendu auprès du plaignant et lui a demandé d'enlever le masque.
- Sans objection, le plaignant l'a fait immédiatement, l'a rapporté à sa voiture et a pris un morceau de tissu à motif cachemire avec lequel il a fabriqué un autre masque.

Le plaignant a été interrogé sur cet incident et a affirmé qu'il ne considérait pas le symbole comme nuisible et qu'il ne savait pas ce que les gens pensaient du drapeau des confédérés. Le plaignant a déclaré qu'il l'avait porté à d'autres occasions sans que personne ne dise rien.

15

15

Affaire n° 2 : Coca Cola Canada Bottling Inc. c. Teamsters, section locale 213, 2021

Décision de l'arbitre :

Le plaignant s'est excusé lors de l'audience. Bien qu'il ait été jugé que cela était probablement dû aux conseils que des avocats ou des représentants syndicaux lui ont donnés.

La faute commise par le plaignant dans cette affaire a consisté à ne pas tenir compte de ce que le masque, qu'il a brièvement porté, pouvait symboliser pour d'autres personnes.

- Par ailleurs, les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui doivent être sensibles aux questions de diversité et d'inclusivité et veiller à ne pas agir de manière à marginaliser, offenser, blesser, dénigrer ou discriminer les autres.

Bien que l'arbitre ait conclu que le plaignant n'avait pas l'intention de causer du tort, il a néanmoins porté un masque qui, par son symbolisme, était offensant aux valeurs de Coca Cola et de la société canadienne.

Afin d'illustrer clairement au plaignant et à d'autres personnes sur le lieu de travail l'importance de la sensibilité culturelle et antiraciste, une suspension est plus appropriée qu'un congédiement.

16

16

Merci

Présenté par :

Cole Holmes et Paola Bruno

Spécialistes en RH

cole.holmes@ttes.ca

paola.bruno@ttes.ca