

# C'est Votre Droit



**Guide du professeur  
destiné aux cours d'éducation  
de base des adultes**



**Patrimoine Canadian  
canadien Heritage**

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989  
N° de cat. S2-187/1989F  
ISBN 0-662-95667-2

English copies also available

**Vous pouvez obtenir d'autres exemplaires  
de cette publication en écrivant à la :**

**Programme des droits de la personne  
Direction de la participation des citoyens  
Ministère du Patrimoine canadien  
Hull QC K1A 0M5**

**Téléphone : 819-994-3458  
Télécopieur : 819-994-5252  
Courrier électronique : [rights-droits@pch.gc.ca](mailto:rights-droits@pch.gc.ca)**

## Remerciements

*Les auteures remercient la Commission canadienne des droits de la personne et les diverses commissions provinciales oeuvrant dans le même domaine pour leur aide et leur collaboration à l'élaboration de ce matériel didactique.*

*Elles remercient également le personnel et les étudiants des centres d'éducation de base des adultes qui nous ont aidées, en particulier ceux de la **D.B. Hood Adult Day School** et du **City Adult Learning Centre**.*

*La mise au point de la trousse a été subventionnée conjointement par le ministère de l'Éducation de l'Ontario et la Direction des droits de la personne de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada.*

*Ce guide du professeur fait partie de la trousse  
C'est votre droit!*

*Rédigé par  
Jill Bell et  
Marjatta Holt  
de l'**Institut d'éducation pédagogique de l'Ontario  
(IEPO)**  
pour  
La Direction des droits de la personne  
Multiculturalisme et Citoyenneté Canada  
Ottawa, 1987*

*Ce texte a été écrit comme outil pédagogique et n'est pas  
destiné à servir comme source d'information légale.*

## **Table des matières**

### Introduction

**Composantes de la trousse** — 1

**Les droits de la personne et la  
législation connexe —  
généralités** \_\_\_\_\_ 2

**Mode d'emploi suggéré** — 4

**Remarques générales** 4

**Libertés et droits  
fondamentaux** \_\_\_\_\_ 6

**Droits en matière d'emploi** 8

**Droits du locataire** \_\_\_\_\_ 10

**Race, couleur et origine  
ethnique** \_\_\_\_\_ 11

**Déficience** \_\_\_\_\_ 14

**Âge** \_\_\_\_\_ 16

**Harcèlement sexuel** \_\_\_\_\_ 20

**Égalité de rémunération** \_\_\_\_\_ 22

La présente trousse est destinée à être utilisée dans le cadre des cours d'éducation de base des adultes. Elle traite principalement des aspects des droits de la personne qui touchent directement la vie des personnes inscrites à ces cours, c'est-à-dire les droits à la non-discrimination et les droits relatifs à l'emploi et au logement, même si elle aborde également les droits de la personne dans le contexte plus global des libertés fondamentales.

Source de renseignements sur les droits de la personne, la trousse permet aussi aux étudiants d'améliorer leurs connaissances linguistiques au moyen d'exercices et de jeux éducatifs axés sur la lecture, la rédaction et l'enrichissement du vocabulaire. Étant donné la grande diversité des niveaux d'aptitude des étudiants inscrits aux cours d'éducation de base des adultes, certains exercices proposés ne conviennent pas nécessairement à tous les groupes. Nous avons donc suggéré des façons d'en atténuer ou d'en accroître la difficulté, tout en encourageant les enseignants à faire les adaptations nécessaires pour tenir compte des besoins et des intérêts de leur groupe. La trousse peut également aider les adultes qui étudient le français comme langue seconde.

Dans le domaine des droits de la personne, le matériel didactique est surtout axé sur la **prévention** des préjugés, ce qui laisse supposer que les utilisateurs sont plus généralement les auteurs que les victimes des actes discriminatoires. Or, ce n'est pas nécessairement le cas des étudiants inscrits à des cours d'éducation de base des adultes, qui sont dans une large mesure des personnes défavorisées. Tout en indiquant à l'étudiant comment il doit réagir quand il est privé de ses droits, la trousse l'encourage à faire preuve d'empathie à l'égard des autres qui sont peut-être victimes d'une forme différente de discrimination.

Dans le but de susciter cette empathie, les questions contestées en matière de discrimination sont habituellement présentées au moyen d'une histoire de cas rédigée du point de vue de la victime. Néanmoins, les enseignants peuvent s'attendre à des remarques du genre: "Bien bon

pour lui, ces gens-là ne me reviennent pas non plus." Pour éviter ce type de réactions, l'enseignant peut inviter les étudiants à s'identifier à la victime, par exemple, en interrompant la lecture pour leur demander ce qu'ils croient que la victime ressent ou comment ils réagiraient à sa place. De même, il n'est pas bon d'aborder en premier les questions les plus litigieuses parce que les étudiants sont plus susceptibles de laisser instinctivement libre cours à leurs préjugés au tout début, avant d'avoir été encouragés à adopter une vision plus large des choses. Le meilleur ordre de présentation dépend évidemment de la composition du groupe.

## Composantes de la trousse

En plus du Guide de l'enseignant, la trousse comprend les huit modules suivants :

- Droits et libertés fondamentaux
- Droits en matière d'emploi
- Droits du locataire
- Âge
- Harcèlement sexuel
- Égalité de rémunération
- Race, couleur et origine ethnique
- Déficiences

Le module **Droits et libertés fondamentaux**, qui sert d'introduction, devrait normalement être présenté le premier. Les autres peuvent suivre dans l'ordre qui convient le mieux à l'enseignant ou aux étudiants.

Chaque module commence par l'histoire du cas d'une personne aux prises avec un problème de droits de la personne. L'enjeu est ainsi illustré de façon concrète. À cela s'ajoutent des activités destinées à aider les étudiants à améliorer leur compréhension de la langue et à développer leurs capacités linguistiques. La question en cause est ensuite examinée sous un éclairage plus abstrait, avec d'autres histoires de cas et des sujets de discussion.

## **Les droits de la personne et la législation connexe — généralités**

La législation sur les droits de la personne est malheureusement plutôt complexe et dispersée dans divers textes de loi. Le fait que certains droits relèvent du gouvernement fédéral et d'autres des provinces ou des territoires n'arrange pas non plus les choses. La Charte canadienne des droits et libertés de 1982 protège aussi les droits des Canadiens. L'article 15 de la Charte, en vigueur depuis le 17 avril 1985, garantit les droits à l'égalité, dont un certain nombre sont actuellement mis à l'épreuve ou contestés devant les tribunaux. Le Canada applique également les deux Pactes internationaux et le Protocole facultatif qui composent la Charte internationale des droits de l'homme, assurant ainsi une protection additionnelle aux Canadiens. Les provinces et les territoires ont en plus leurs propres lois sur les droits de la personne, ainsi que leur propre droit du travail et leurs propres règlements en matière de location, ce qui leur permet d'offrir une protection accrue.

Les droits garantis par cette législation sont divisés en trois grandes catégories :

**LES DROITS CIVILS ET POLITIQUES.** Il s'agit de droits fondamentaux comme le droit de ne pas être arrêté arbitrairement, le droit à une procédure équitable, etc. Ces droits sont garantis par la Charte de 1982 et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

**LES DROITS ÉCONOMIQUES.** Entrent dans cette catégorie, en plus de droits fondamentaux comme le droit de posséder des biens et d'en disposer et le droit au travail, des droits qui, dans le domaine de l'emploi, ont trait au salaire minimum, à l'égalité de rémunération, à la sécurité au travail, à un préavis raisonnable en cas de congédiement, etc. Si les droits fondamentaux sont protégés par la Charte et par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les droits de la main-d'oeuvre sont protégés surtout par les lois provinciales, ce qui fait qu'il existe des différences entre les provinces à ce chapitre.

### **LES DROITS SOCIAUX ET CULTURELS.**

Entrent notamment dans cette catégorie, le droit à une nourriture, à un vêtement et à un logement suffisants, le droit à l'éducation, le droit à une famille, etc. Ces droits sont protégés par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

**LES DROITS À L'ÉGALITÉ** chapeautent tous les droits susmentionnés, assurant l'égalité de tous et l'égalité des chances pour tous. Personne ne doit être victime de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, l'origine ethnique, la déficience, etc. Ces droits sont protégés par la Charte, par la Loi canadienne sur les droits de la personne et par un certain nombre de lois provinciales. Les diverses commissions des droits de la personne, tant au niveau fédéral que provincial, existent pour assurer la protection des droits à l'égalité. Les commissions des droits de la personne ne sont pas autorisées à intervenir dans les affaires de violation des droits de la personne intéressant d'autres sphères de compétence; elles ne peuvent que renvoyer les victimes à d'autres organismes de redressement comme les tribunaux ou les ministères provinciaux du Travail.

Malheureusement, comme la protection offerte varie quelque peu d'une province à une autre, il est parfois difficile d'indiquer exactement aux étudiants quels droits leur sont garantis. Par exemple en Ontario, l'un des motifs de distinction illicite est l'état d'assisté social. Une mère célibataire ne peut pas y être privée de logement parce qu'elle n'a comme source de revenu que ses allocations de mère nécessiteuse. Or, cette protection n'est pas offerte dans d'autres provinces. L'âge est un autre motif de distinction illicite. Pourtant, dans bien des provinces, la protection offerte à cet égard est limitée aux personnes de 18 à 65 ans. En d'autres mots, il n'y existe pas de protection contre la retraite obligatoire. Dans certaines provinces, seules les personnes de 45 à 65 ans sont protégées.

L'endroit où se produit la discrimination est également important. Certains secteurs comme les organismes fédéraux, les banques et les lignes aériennes relèvent du gouvernement fédéral. Une personne qui est victime de discrimination dans un

bureau de poste doit donc s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne. Celle qui est victime de discrimination dans un magasin ordinaire doit, pour sa part, s'adresser à la commission provinciale des droits de la personne étant donné que l'infraction relève cette fois de la loi provinciale.

conserver leur statut d'Indiennes en épousant un non-autochtone : voilà un droit qu'il est possible de faire valoir en vertu de la Charte internationale des droits de l'homme.

Lorsque ses droits sont violés, la victime doit, pour obtenir de l'aide, s'adresser à l'organisme compétent. Par exemple, en cas de violation des droits économiques prescrits par la législation provinciale du travail, seul le ministère provincial du Travail compétent peut régler la question. Les responsabilités des principaux organismes sont énoncées ci-dessous.

La Commission canadienne des droits de la personne est responsable de la mise en oeuvre de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle s'occupe donc des cas de discrimination qui se présentent dans les ministères et organismes fédéraux, de même que dans les secteurs relevant de la compétence fédérale.

Les commissions provinciales des droits de la personne mettent en oeuvre les lois provinciales sur les droits de la personne. Elles traitent les plaintes des personnes visées par la loi provinciale en matière de droits à l'égalité.

On ne s'attend pas à ce que la lutte contre les cas individuels de discrimination se fasse en vertu de la Charte des droits, à moins que ne soit en cause une mesure gouvernementale. La Charte influe plutôt sur l'action des gouvernements et sur les lois provinciales. On pourrait invoquer la Charte, par exemple, pour contester le droit d'une province d'inclure des dispositions relatives à la retraite obligatoire dans sa législation du travail.

La Charte internationale des droits de l'homme sert de point de repère pour les lois fédérales et provinciales plutôt que pour les cas particuliers. Le droit des femmes autochtones de

## Mode d'emploi suggéré

### Remarques générales

Comme les divers modules se présentent tous de façon semblable, voici d'abord quelques remarques didactiques d'ordre général. Pour ce qui est des notes propres à chaque module, on voudra bien se reporter aux pages 6 et suivantes.

### Histoires de cas

Les histoires de cas servent d'introduction à la question à l'étude. Elles permettent donc de donner aux étudiants un aperçu très concret d'une législation souvent complexe. Elles devraient également aider les étudiants à aborder le problème avec sympathie, en s'identifiant à la personne concernée.

La façon d'aborder les diverses histoires de cas variera un peu selon la longueur et l'importance de l'illustration, ainsi qu'en fonction des intérêts et des aptitudes du groupe. Les observations générales qui suivent devraient cependant faciliter la tâche de l'enseignant.

1. Laissez les étudiants prendre connaissance de la première partie en silence. Dites-leur de glaner toute l'information possible à partir des illustrations, des gros titres, de la disposition, etc. Ensuite, faites-leur deviner le contenu probable de l'histoire, les principaux personnages, le problème qui semble se poser, etc. S'il y a lieu, demandez-leur l'origine du texte (article de journal, journal intime, lettre d'affaires, etc.).

2. Mettez-leur la puce à l'oreille en leur posant à l'avance trois ou quatre questions dont ils devraient trouver la réponse à la première lecture. Lorsque le texte est accompagné de questions de compréhension, les premières s'y prêtent bien étant donné qu'elles sont habituellement simples et d'ordre factuel. Vous pouvez également déterminer quels sont les principaux éléments de l'histoire et demander par exemple aux étudiants : "De quoi s'agit-il?", "Quel est son problème?", "Que fait-elle

à ce sujet?". Écrivez ces questions au tableau afin que les étudiants puissent les avoir sous les yeux pendant qu'ils lisent le texte.

3. Ne demandez pas aux étudiants de lire à haute voix un passage qu'ils n'ont pas encore eu la chance de lire en silence. Comme bien des étudiants sont incapables de lire et de penser en même temps, ils risquent de se concentrer sur leur lecture à haute voix sans rien comprendre.

4. Après la lecture en silence, posez-leur quelques questions pour voir s'ils ont compris, expliquez-leur les termes et expressions difficiles, les tournures de phrases compliquées, etc.

5. Faites en sorte que les étudiants puissent entendre une lecture à haute voix du texte. Vous pouvez le lire vous-même, demander à des étudiants de le lire devant toute la classe ou diviser les étudiants en petits groupes où ils pourront faire la lecture tour à tour sans être intimidés parce que toute la classe les écoute. Lorsque le texte est sous forme de dialogue, il va de soi que les étudiants préfèrent que ce ne soit pas la même personne qui lise toutes les répliques. Il est également utile d'avoir sous la main un enregistrement du texte afin que les étudiants qui désirent travailler à leur propre rythme puissent lire le texte en écoutant l'enregistrement autant de fois qu'ils le désirent.

6. Discutez du passage avec les étudiants. Vous pouvez poser à nouveau certaines des questions simples de compréhension, en vous adressant aux étudiants les plus faibles afin de leur donner la chance de participer. Passez ensuite aux questions qui forcent les étudiants à faire des déductions à partir des faits qu'on leur a présentés. Par exemple, au sujet d'une histoire de serveuse travaillant de nuit, vous pouvez demander : "Pensez-vous qu'elle a des enfants?", "Habite-t-elle la ville ou la campagne?".

Posez-leur ensuite des questions qui les obligent à donner leur avis, à faire part de leurs sentiments et des expériences semblables qu'ils



ont vécues. Vous pouvez commencer par les sentiments des personnages, en posant des questions genre: "Comment croyez-vous qu'elle se sentait après ce que son patron a fait?" pour passer ensuite à des questions plus personnelles, comme : "Que feriez-vous si votre patron vous faisait la même chose?" où "Cela vous est-il déjà arrivé?".

7. Les classes les plus volubiles apprécient les échanges en petits groupes. Pour éviter le tarissement de la discussion, donnez-leur une tâche à réaliser ou un problème à résoudre. Vous pouvez leur demander par exemple de proposer une histoire vécue de même type ou de s'entendre sur la meilleure chose qu'aurait pu faire le personnage en question.

8. Pour soutenir l'intérêt des étudiants et adapter le matériel en fonction de leur niveau, s'il y a lieu, l'enseignant peut recourir aux divers moyens suivants :

- \* Si le matériel est illustré, séparez le texte des illustrations et demandez aux étudiants, divisés en petits groupes, de les réunir. (Bon pour s'habituer à lire en diagonale).
- \* Découpez toutes les parties d'un dialogue et demandez aux étudiants de les remettre dans l'ordre.
- \* Écrivez au tableau, directement ou à l'aide d'un rétroprojecteur, un court passage laissant des espaces libres à la place de certains mots. Selon les espaces laissés en blanc et la façon dont ils devront les remplir, les étudiants pourront exercer diverses compétences linguistiques. Par exemple, ils pourront essayer de les remplir à l'aide du seul passage écrit au tableau (capacité de déduction), en se remémorant le texte déjà lu (vocabulaire) ou en écoutant l'enseignant lire le texte (compréhension auditive et pratique d'orthographe).

## Lectures

La méthode exposée ci-dessus pour les histoires de cas s'applique également dans une large mesure aux exercices de lecture. Toutefois, comme le matériel est plus complexe, la tâche des étudiants sera plus ardue et ils auront peut-être besoin d'un peu plus d'aide. Il peut être bon, avant la lecture, d'attirer leur attention sur les principaux points qu'ils y trouveront. Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes leurs questions; cherchez plutôt à les mettre sur la voie du genre de renseignements qu'ils doivent chercher. Une méthode très efficace pour inculquer aux étudiants de bonnes habitudes de lecture consiste à écrire au tableau trois ou quatre questions clés avant la lecture.

Il n'est pas nécessaire d'obliger toute la classe à travailler au même rythme en écoutant un seul lecteur, qu'il s'agisse de l'enseignant ou d'un étudiant. Divisez plutôt la classe en petits groupes qui auront chacun un passage à lire et des réponses à trouver à quelques questions posées à l'avance. Vous pouvez également placer les étudiants deux par deux, chacun lisant une moitié du passage pour la résumer ensuite à l'autre.

## Variantes

- \* Utilisez certains des passages pour stimuler la capacité de lecture en diagonale. Choisissez un texte renfermant de simples renseignements factuels et divisez la classe en deux groupes. Avant de permettre aux étudiants de lire le passage, posez de simples questions d'ordre factuel, en accordant un point à la première équipe qui trouve la bonne réponse.
- \* Vous pouvez utiliser les textes les plus simples pour accroître la compréhension auditive des étudiants en lisant vous-même un texte à haute voix SANS LEUR PERMETTRE de suivre sur leur propre texte. Ainsi, leur seule source d'information est

orale. Vous pouvez rapidement vérifier s'ils ont bien compris en leur posant quelques questions du type vrai ou faux.

- \* Vous pouvez utiliser un court passage pour une dictée.

## **Droits et libertés fondamentaux**

Si, pour la plupart, nous avons une idée abstraite de nos libertés fondamentales, ce n'est d'ordinaire qu'au moment où il y est porté atteinte que nous prenons vraiment conscience de celles qui sont garanties par la loi. Aucune législation ne peut nous protéger à jamais du harcèlement ou de la discrimination; la législation peut tout au plus réduire la possibilité que nous soyons ainsi persécutés et nous fournir des recours le cas échéant. Au Canada, les droits de la personne sont très bien protégés, mais il ne faut pas croire pour autant que les libertés individuelles n'y sont jamais lésées ou que les infractions à ce chapitre ne visent aucune couche en particulier de la population. Certains jeunes étudiants de sexe masculin de votre classe pourront probablement vous rendre compte de cas où ils ont déjà été arrêtés de façon arbitraire, semble-t-il, par la police. Il est cependant peu probable que les dames d'âge moyen aient de pareilles histoires à raconter.

Ce qui est toutefois la réalité au Canada, c'est que les droits qui peuvent être protégés par le système juridique le sont effectivement. Le processus judiciaire doit se dérouler en public, devant les médias et la population.

Voici quelques-unes des libertés fondamentales les plus importantes dont il vous faudra parler :

- La liberté de chacun et l'égalité de tous
- Le droit à une procédure équitable
- Le droit de différer d'opinion
- Le droit à la sécurité de la personne
- Le droit à la vie privée.

Toutes ces libertés fondamentales sont décrites en détail dans *Principes de nos libertés fondamentales - Introduction aux libertés civiles et à la démocratie*, par A. Alan Borovoy, publié par la Fondation canadienne pour l'éducation en matière de libertés civiles. Cette brochure, qui est rédigée en termes très simples, pourrait être utilisée avec les groupes avancés qui s'intéressent aux libertés civiles.

Le principe de LA LIBERTÉ DE CHACUN ET L'ÉGALITÉ DE TOUS est au cœur du système canadien. Chacun des membres de la société a droit à la même protection et à la même liberté; chacun a le même droit d'être associé à la prise de décisions, même si cela signifie que des décisions sont prises autant par les sots que par les sages.

Comme l'explique le matériel destiné aux étudiants, la liberté de l'individu est nécessairement limitée car la liberté d'un individu de faire ce qui lui plaît ne peut inclure le droit de faire du tort à un autre, que ce soit physiquement ou économiquement. Ce genre de choses doit être défendu par la loi.

Le DROIT À UNE PROCÉDURE ÉQUITABLE est une autre liberté fondamentale. C'est une façon de reconnaître que notre liberté individuelle peut parfois être brimée, mais seulement dans les cas prévus par la loi. Nous sommes ainsi protégés de l'exercice que les politiciens ou la police pourraient faire arbitrairement de leur pouvoir. Par exemple, on ne peut nous ordonner de cesser de fumer ou de donner du sang ou des organes, toutes louables que soient ces actions, sans qu'une loi appropriée n'ait préalablement été adoptée à ce sujet. Également, lorsque nous sommes accusés d'un crime, nous avons le droit d'être entendus devant un juge compétent. Si nous sommes reconnus coupables, nous ne pouvons être détenus indéfiniment, mais l'on doit nous fixer une sentence. (Dans le cas des crimes capitaux, la sentence peut évidemment être l'emprisonnement à vie).

## Mode d'emploi suggéré

Ce serait naïf de prétendre que les Canadiens ne sont jamais privés d'une procédure équitable, et on pourrait citer de nombreuses occasions où cela s'est produit. Aucune législation ne peut nous garantir la protection contre l'excès de zèle des forces de sécurité, mais le processus législatif démocratique réduit les risques à cet égard.

Le DROIT À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION rend possible l'existence d'un système multipartite. Nous avons ainsi le droit de différer d'opinion, de critiquer le gouvernement, de demander des modifications à la loi, de voter pour le candidat de notre choix sans crainte de représailles. Le droit à la liberté d'expression englobe la liberté de la presse et la liberté de parole. Mais notre liberté dans ce domaine n'est pas absolue : il est illégal de dire du mal d'autrui, de faire des discours incitant à la haine raciale ou d'agir de façon à troubler l'ordre public. Dans bien des municipalités, il faut une autorisation pour tenir une manifestation.

Le DROIT À LA SÉCURITÉ DE LA PERSONNE nous protège contre la torture et la détention arbitraire. Il inclut la présomption d'innocence, la protection contre les accusations fondées uniquement sur des preuves circonstanciées et le droit de ne pas s'incriminer soi-même.

Le DROIT À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE en est un que l'on croit fréquemment menacé. La police devrait-elle pouvoir faire des perquisitions à volonté dans un logement sans mandat? Devrait-il être possible d'installer une table d'écoute téléphonique sur la ligne d'un suspect sans d'abord l'en aviser?

Nos dossiers de crédit devraient-ils être ouverts à tous ceux que ça intéresse? Le prêtre ou le psychiatre devrait-il être forcé de révéler devant la cour ce qui lui a été confié sous le sceau du secret?

Ces sujets pourront donner lieu à d'intéressants débats parmi les étudiants.

Ce module, plus court que les autres, se veut une introduction générale à la question des droits et libertés.

### Porté disparu!

Montrez d'abord l'image aux étudiants et demandez-leur de quoi il s'agit et où ça se passe, selon eux. Accordez-leur quelques instants pour prendre connaissance du texte en silence, puis lisez-le à haute voix. Orientez ensuite la discussion sur la possibilité qu'une telle chose se produise au Canada. Il se peut que certains de vos étudiants aient déjà été lésés dans leurs droits et soient disposés à en parler.

Demandez-leur quelle serait, à leur avis, la suite de l'histoire si la victime se trouvait dans un pays qui attache peu d'importance aux droits de la personne.

Quel recours une personne aurait-elle en pareilles circonstances? Établissez une comparaison avec le système canadien. Il est évidemment impossible de garantir qu'aucun policier n'abusera jamais de son autorité, mais le système devrait très rapidement empêcher tout abus à long terme.

Demandez aux étudiants s'ils ont vu des films comme "Porté disparu" (Missing), qui raconte l'histoire de la lutte menée par un Américain pour découvrir ce qui est arrivé à son fils, victime des forces de sécurité en Amérique du Sud. Tracez un parallèle entre l'indifférence suscitée là-bas par une disparition inexplicquée et ce qu'aurait été la réaction en pareil cas au Canada.

Essayez d'élargir la discussion en demandant aux étudiants quelles sont les choses qu'ils aimeraient faire et qui sont interdites. Voyez s'ils reconnaissent que les restrictions ainsi imposées sont fondées sur le principe général que la liberté de l'individu doit parfois être restreinte pour protéger la liberté des autres.

## J'ai le droit de

Divisez les étudiants en groupes de deux ou trois pour étudier les bandes dessinées. Voyez s'ils peuvent en arriver à un consensus sur les personnes qui ont le droit d'agir comme les personnages des bandes dessinées. Voyez s'ils peuvent penser à d'autres situations où la liberté d'action des uns doit être limitée pour protéger les autres.

Quand les étudiants ont bien étudié les bandes dessinées, demandez-leur de dire, au sujet de deux d'entre elles, si le personnage est justifié d'exiger le respect de ses droits, et pourquoi.

## Droits en matière d'emploi

Comme le droit du travail relève principalement de la compétence provinciale, la protection dont jouissent les travailleurs varie selon les provinces et les territoires. Par ailleurs, la législation fédérale protège les droits des travailleurs qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral, comme les fonctionnaires fédéraux, les employés des lignes aériennes, etc. Toutefois, s'il existe différents secteurs de responsabilité, tous les codes du travail portent sur les mêmes questions et visent à protéger les mêmes droits. Voici les principaux sujets de préoccupation :

**CONDITIONS DE TRAVAIL** — Limitation du nombre d'heures de travail, âge minimum requis pour travailler, éclairage et chauffage adéquats, etc.

**SÉCURITÉ AU TRAVAIL** — Protection contre les substances dangereuses, fournitures de matériel de sécurité, protection suffisante contre l'incendie, etc.

**SALAIRE MINIMUM** — Salaire minimum pour les différents groupes d'âge et pour les heures supplémentaires.

**CONGÉDIEMENT ET MISE EN DISPONIBILITÉ** — Préavis raisonnable, pas de renvoi arbitraire, etc.

**CONGÉ DE MATERNITÉ** — Droit de reprendre le même poste ou un poste semblable, etc.

**INDEMNITÉ DE CONGÉ** — Montant minimum, rémunération tenant lieu de congés non pris, etc.

L'enseignant aura avantage à se procurer un exemplaire de la législation du travail en vigueur dans sa région, car les étudiants lui poseront probablement des questions sur des points précis comme le salaire minimum qui y est prévu.

## Mode d'emploi suggéré

### Histoire de cas n°1

Même les groupes les moins avancés devraient facilement comprendre le texte de la bande dessinée grâce aux illustrations. Au lieu de commencer par expliquer les termes, invitez les étudiants à se familiariser avec l'histoire, en silence, afin de voir dans quelle mesure l'image leur permettra de comprendre ce dont il s'agit.

C'est seulement ensuite qu'il faudrait lire l'histoire à haute voix. Divisez les étudiants en groupes de cinq, chacun jouant le rôle d'un personnage et lisant à haute voix la partie correspondante du dialogue. Recommencez en faisant alterner les rôles. Dans les classes moins avancées, l'enseignant peut commencer par lire lui-même le texte en entier à haute voix.

Après la lecture, il serait peut-être bon que l'on discute des divers dangers possibles en milieu de travail. Les étudiants qui ont un emploi pourraient faire part des problèmes qu'ils y ont connus. Les autres pourront raconter ce que leurs amis et leurs parents leur ont dit, ou ce qu'ils ont vu à la télévision. Certaines de ces histoires

pourraient servir de base à des livres d'histoires pour étudiants ou à d'éventuels exercices de lecture et d'écriture. Les étudiants pourraient dresser une liste des dangers possibles en milieu de travail et les classer en diverses catégories (par exemple, dangers à court ou à long terme, dangers mineurs ou graves, substances caustiques, explosives ou toxiques, etc.).

Assurez-vous après l'échange que les étudiants sont conscients de leurs droits concernant les situations dangereuses. Donnez-leur le nom et le numéro de téléphone de l'organisme compétent de la santé et de la sécurité et rappelez-leur qu'ils ont le droit de refuser de travailler dans des conditions qu'ils estiment vraiment dangereuses pour leur santé.

### **Assemblage de membres de phrases**

Cet exercice permet de vérifier le niveau de compréhension des étudiants en les obligeant à faire des enchaînements logiques. Ceux-ci peuvent travailler en groupes de deux, s'ils le préfèrent. Assurez-vous qu'ils se reportent à la bande dessinée s'ils ont de la difficulté à placer les phrases dans l'ordre.

### **Histoire de cas n°2**

L'histoire porte sur la rémunération des heures supplémentaires. Dans la plupart des cas, les employés ont le droit d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires pour chaque heure de travail en sus de 44 heures par semaine. Les exceptions les plus communes concernent les travailleurs saisonniers, comme ceux qui font les récoltes, à l'égard desquels l'employeur a le droit d'établir un taux horaire simple ou un taux à la pièce jusqu'à ce que la tâche soit terminée.

L'enseignant peut se rendre compte que certains étudiants ont déjà été rémunérés au taux ordinaire alors qu'ils avaient droit au taux de rémunération des heures supplémentaires. Cela se produit souvent dans de petits établissements non syndiqués qui emploient des immigrants. Il

convient de sensibiliser les étudiants à leurs droits dans ce domaine.

L'histoire permet aux étudiants d'exercer leurs capacités de calcul et de lecture. Comme le texte est très court, vous pouvez le donner en dictée aux étudiants les plus forts ou l'écrire au tableau en laissant des espaces libres que les étudiants devront remplir.

Si la majorité de vos étudiants ont un emploi, vous pouvez utiliser des relevés de salaire fictifs. En plus d'aider les étudiants à exercer davantage leurs capacités de calcul, vous leur donnerez ainsi la chance d'obtenir des précisions sur les déductions ou autres points qu'ils n'avaient pas encore compris.

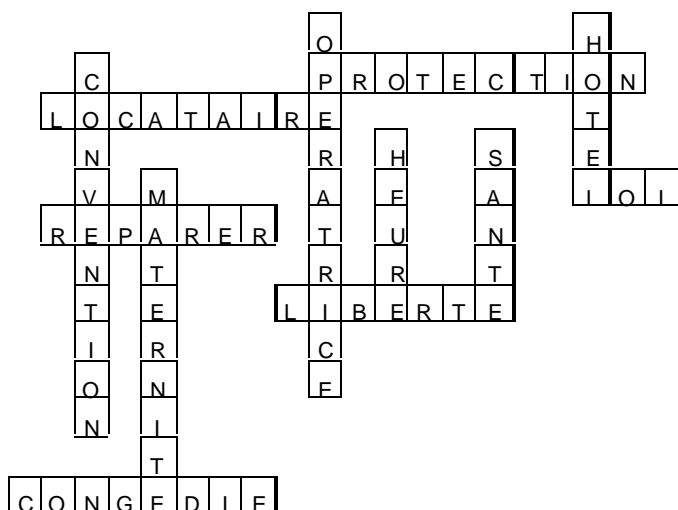
### **Histoire de cas n°3**

Cette histoire porte sur la question du préavis à donner en cas de mise en disponibilité ou de congédiement. Malheureusement, aucune loi ne précise ce qui constitue un délai de préavis raisonnable. En général, les tribunaux du travail jugent que, pour être raisonnable, le délai de préavis doit être fonction des états de service, sauf dans les cas où l'employé se révèle tout à fait incompetent dès ses premières journées de travail. La plupart des entreprises donnent un préavis équivalent au moins à la durée d'une période de paye, et souvent beaucoup plus. Il n'est pas rare que les employés reçoivent un préavis d'une semaine par année de service. Les conventions collectives prévoient habituellement un délai minimum de préavis.

Demandez aux étudiants de lire l'histoire en silence et de répondre par écrit aux questions. Divisez-les ensuite en petits groupes de trois ou quatre afin qu'ils puissent comparer leurs réponses et essayer d'en arriver à un consensus. Demandez à un membre de chaque groupe de rendre compte des résultats, le moment venu, devant l'ensemble de la classe. Vous pouvez inscrire au tableau les réponses obtenues. Faites remplir la formule par les étudiants afin de les familiariser avec sa présentation..

## Jeu de mots

Ce jeu met en évidence des termes employés dans les histoires de cas et devrait aider les étudiants à améliorer leur orthographe. Certains indices sont fournis, et vous pouvez en ajouter d'autres si le temps est limité.



## Droits du locataire

### Introduction

La législation sur les droits du locataire est un autre secteur de compétence provinciale. Elle varie selon les provinces et les territoires, ce qui fait qu'il est difficile d'indiquer avec précision quels sont les droits du locataire sur tel ou tel point donné. La plupart des provinces et les deux territoires ont toutefois une législation qui protège les droits du locataire dans les domaines suivants :

- ! la vie privée;
- ! le contrôle des loyers;
- ! la protection contre l'expulsion;
- ! les services d'entretien;
- ! le chauffage et l'eau courante.

Essayez d'obtenir des renseignements sur les droits du locataire dans votre région, car la protection y est peut-être beaucoup plus complète que le laisse entendre la liste qui précède.

## Mode d'emploi suggéré

### Histoire de cas n° 1

Cette histoire de cas porte sur la question des services d'entretien, probablement l'un des sujets de plainte les plus fréquents chez les locataires.

Vous pouvez recourir à la méthode exposée dans l'introduction : lecture guidée, lecture en silence, lecture à haute voix et discussion. Toutefois, il s'agit d'une histoire illustrée qui se prête bien aux exercices de lecture en diagonale et d'enchaînement logique. Faites une photocopie de l'histoire et découpez les différentes parties du dialogue et les images. Répartissez les étudiants en petits groupes en donnant à chacun une série d'images et de parties de texte qu'ils devront replacer dans l'ordre. Poursuivez l'exercice avec une discussion générale que vous animerez au moyen des questions fournies. Évidemment, vous pouvez aussi demander aux étudiants de répondre à ces questions par écrit.

### Histoire de cas n° 2

Même si les questions à débattre sont placées après l'histoire, vous pouvez les poser aux étudiants avant la lecture, afin de les orienter. Le propriétaire viole évidemment plusieurs droits :

- \* il ne peut expulser des locataires dans un si bref délai pour une telle raison;
- \* l'avis d'expulsion doit être donné par écrit;
- \* le propriétaire n'a pas le droit d'entrer dans un logement sans la permission des locataires;
- \* les locataires ont le droit d'être approvisionnés en eau, peu importe que d'autres négociations soient en cours.

Les droits du locataire sont bien indiqués au début du module. Si le propriétaire a évidemment aussi des droits, ceux-ci sont moins bien définis que ceux du locataire. C'est surtout le droit criminel qui le protège, par exemple, contre les dommages à la propriété, la fraude, etc. Vous pouvez demander aux étudiants de dresser une liste des droits que le propriétaire devrait avoir à leur avis. Si cet exercice est trop difficile, les étudiants peuvent le recommencer après avoir lu la troisième histoire.

### **Histoire de cas n°3**

Il est ici question des problèmes entre locataires et propriétaires, du point de vue des propriétaires. Comme le vocabulaire est assez simple, les étudiants devraient trouver l'histoire facile à lire. Ils peuvent préférer lire le texte à haute voix en groupe, de manière à donner à un plus grand nombre de personnes la chance de faire la lecture et à réduire quelque peu la tension découlant du fait de lire devant toute la classe. Le groupe peut ensuite discuter des questions avant de faire le petit devoir de rédaction à la fin.

## **Race, couleur et origine ethnique**

### *Introduction*

La race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique font partie des dix motifs de distinction illicite prévus par la loi fédérale. Dans le champ de compétence fédérale, les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement doivent traiter tout le monde sur un pied d'égalité. Le harcèlement fondé sur l'un de ces motifs est également défendu.

Toutes les provinces et les deux territoires ont des lois semblables au sujet de la discrimination raciale dans les secteurs qui relèvent de leur compétence : par exemple, le logement et les magasins, dans la plupart des cas, ainsi que les programmes des gouvernements provinciaux. La protection contre la discrimination fondée sur les

motifs que nous venons de mentionner est ainsi plus directe et plus générale que la protection contre bien d'autres formes de discrimination à l'égard desquelles la législation varie d'une province à l'autre.

Le présent module porte sur la discrimination raciale dans la fourniture de logements et de services publics de divers genres. Si la politique législative touchant la discrimination raciale est la même partout au pays, les provinces et les territoires ont malheureusement chacun leur propre législation en matière de logement, de biens, de services et d'installations. L'enseignant doit être bien au fait des lois de sa province ou de son territoire. Toutefois, dans la plupart des provinces, la loi interdit la discrimination fondée sur n'importe lequel des motifs prévus dans la fourniture de logements lorsqu'il s'agit de logements autonomes. Cela signifie habituellement que c'est seulement lorsque le propriétaire ou sa famille sont obligés de partager des installations communes avec des locataires, comme la salle de bain ou la cuisine, que le propriétaire peut refuser arbitrairement de louer à quelqu'un. La loi vise ainsi à permettre aux propriétaires d'être aussi sélectifs qu'ils le désirent lorsqu'ils doivent partager leurs installations privées, tout en interdisant la discrimination en ce qui a trait à toutes les autres formes de logement.

Même si le présent module porte principalement sur la discrimination raciale, il faut souligner que la loi s'applique également à la discrimination fondée sur n'importe lequel des autres motifs prévus, tels que l'âge ou le sexe. Une dame qui désirerait partager son appartement avec une autre personne serait en droit de refuser de louer à un homme.

Mais la propriétaire qui désire louer un logement autonome dans son immeuble ne peut spécifier qu'elle n'acceptera que des femmes comme locataires. Les propriétaires ont évidemment le droit de refuser de louer à des personnes qui ne sont pas en mesure de présenter de bonnes références ou de prouver qu'elles ont un revenu stable. Toutefois, afin d'éviter d'être accusés de discrimination, les propriétaires doivent appliquer les mêmes critères à tous les locataires éventuels.

## Mode d'emploi suggéré

### Histoire de cas n°1: L'histoire de Lisa

Présentée sous forme de dialogue, cette histoire se prête bien à la lecture à haute voix. Après avoir laissé les étudiants la lire en silence, divisez ces derniers en groupes de deux et faites-leur lire l'histoire en même temps à haute voix, ce qui leur évitera la pression d'avoir à faire la lecture devant un grand groupe. Demandez-leur ensuite d'inverser les rôles et de lire l'histoire une autre fois.

Vous pouvez également découper les dialogues et demander aux étudiants de les reconstituer afin de les relire à haute voix. Après la lecture, vérifiez la compréhension auditive des étudiants avant de passer à l'exercice d'élocution et de rédaction. Assurez-vous que les étudiants savent que tous les renseignements dont ils ont besoin figurent dans le dialogue original, mais qu'il leur faudra apporter certaines modifications grammaticales concernant, par exemple, les pronoms.

Demandez aux étudiants de prédire la fin de l'histoire avant de les laisser lire le dialogue au complet.

### Mots cachés

Réponse

T	P	R	O	P	R	I	E	T	A	I	R	E
E	J	O	U	R	N	A	L	P	Y	N	E	A
P	I	T	O	U	B	V	I	O	V	C	N	
U	C	L	O	U	E	S	I	G	N	E	R	N
D	U	L	V	V	B	E	D	T	B	N	J	O
O	V	E	R	E	C	U	E	M	C	T	R	N
I	R	G	X	R	A	C	E	N	G	A	T	C
T	B	A	I	L	E	D	I	A	M	I	O	E
B	F	L	Z	E	N	J	R	F	E	R	S	U
A	C	A	P	P	A	R	T	E	M	E	N	T
F	C	D	M	V	H	Q	J	Y	O	A	I	E
G	E	H	F	E	R	O	M	B	H	S	J	R
T	U	I	A	D	S	U	V	T	M	R	O	N

### Propriétaires et locataires

Comme nous l'avons déjà expliqué, les gens qui offrent des logements en location ne peuvent établir de distinctions que dans les cas où eux-mêmes ou leur famille partagent des installations avec le locataire.

Les étudiants devraient lire les annonces en s'intéressant surtout au type de logements offerts (autonomes ou non).

En plus des questions de compréhension, posez-leur de petites questions permettant de vérifier leur capacité de lire en diagonale, par exemple : "Quel est le logement le moins cher?", "Combien le n° 3 coûte-t-il par mois?", "Quel genre de logement doit chercher un homme qui possède un chien?", "Quelle est la durée du bail du logement n° 2?"

Vous pouvez aussi séparer les annonces et les illustrations et demander aux étudiants de les replacer dans l'ordre.

### Les annonces

Si possible, procurez-vous plusieurs exemplaires d'un journal renfermant des exemples d'annonces concernant votre localité. Familiarisez les étudiants avec le mode de présentation des annonces de votre journal local, par exemple par ordre alphabétique, par district ou selon qu'il s'agit de logements meublés ou non. Demandez aux étudiants de trouver ce qui suit dans le journal :

- des annonces visant une situation particulière, par exemple : "Trouvez-moi un appartement pour deux jeunes hommes, pour moins de 400 \$ par mois", ou "Une dame ayant un chat désire partager un appartement avec une autre femme." Quelle annonce conviendrait dans ce cas?
- des exemples d'annonces discriminatoires. Il est peu probable que vos étudiants verront souvent des exemples de discrimination



raciale, mais ils verront souvent des exemples de discrimination fondée sur le sexe et sur l'âge. Le marché du logement est également propice à la discrimination fondée sur la situation de famille. Les propriétaires d'immeubles qui n'acceptent que des locataires adultes font évidemment de la discrimination à l'égard des enfants, et il est possible que leur pratique soit jugée illégale en vertu de la nouvelle Charte.

Comme les étudiants sont maintenant familiers avec la présentation des annonces, demandez-leur d'en composer une. Rappelez-leur que les propriétaires ont le droit de refuser des locataires pour des motifs raciaux ou autres lorsqu'il s'agit de logements exigeant le partage d'installations avec les locataires, mais non lorsqu'il s'agit de logements autonomes.

## Biens et services

La discrimination fondée sur la race est illégale dans le cas de toutes les installations publiques. Les deux articles de journaux illustrent quelques-unes des autres formes que peut prendre la discrimination raciale. La première histoire est celle d'une femme à qui l'on demande de verser un dépôt pour obtenir la permission d'essayer une robe. La deuxième se passe dans un restaurant où le service est mauvais. Simples et directes, les deux peuvent être données en dictée ou servir d'exercice de lecture.

Ces histoires sont aussi conçues en fonction des cinq grandes questions auxquelles doit répondre toute narration : qui, quoi, pourquoi, où et quand. Il convient de leur en faire prendre conscience pour les aider à mieux organiser ce qu'ils rédigent. Les étudiants les plus avancés peuvent réécrire une histoire à la première personne. Ils peuvent également écrire une lettre de la victime au magasin ou au restaurant, ou encore à la Commission des droits de la personne, pour se plaindre du traitement qu'ils ont subi.

Ensuite, les étudiants peuvent lire dans les journaux de brefs reportages sur des accidents ou d'autres incidents en se demandant, par exemple,

qui a fait quoi, où, quand, etc. Vous pouvez également les diviser en groupes de cinq auxquels vous lirez tour à tour une brève histoire. Chacun des étudiants aura à trouver la réponse à l'une des cinq grandes questions et à la mettre ensuite par écrit en guise de contribution au récit du groupe. Les groupes pourront ensuite comparer les histoires qu'ils auront composées.

## Qu'en pensez-vous?

Cette lecture doit attirer l'attention des étudiants sur le fait que le refus de biens ou de services est justifiable dans certains cas. Les banques peuvent par exemple refuser un prêt à des personnes qui n'ont pas suffisamment à offrir en gage ou qui ne sont pas en mesure de prouver leur stabilité d'emploi.

Les questions doivent être étudiées en groupes de façon à permettre aux étudiants d'arrêter ensemble leur choix et les raisons qui le motivent. Demandez aux groupes de proposer par écrit au moins deux raisons à l'appui de leur choix. Ils peuvent également déterminer la meilleure et la pire chose à faire et donner les raisons de leur choix.

Les réponses que les étudiants trouvent à ces questions doivent évidemment être fondées sur leurs propres opinions, et il n'existe pas de "bonnes réponses". Les étudiants devraient toutefois se rendre compte que la solution n°7 (porter une plainte auprès de la Commission des droits de la personne) n'est pas bonne puisqu'il n'existe pas de preuve de racisme dans la situation. Le prêt a été refusé à cause du manque de preuves de la solvabilité de l'intéressé et non pas à cause de sa race.

## Histoire de cas n°2: L'histoire de Jaswinder

La bande dessinée porte sur un homme qui a été licencié. Se croyant victime de discrimination raciale, il dépose une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. L'enquête

révèle que sa plainte n'est pas fondée. Cette histoire sert à démontrer qu'il n'est pas fait droit à toutes les plaintes et que les étudiants ne doivent pas prendre pour acquis qu'ils sont victimes de discrimination sans tenir compte des autres facteurs.

L'histoire se veut toutefois une bonne introduction au problème de la discrimination en milieu de travail, l'endroit où elle est le plus susceptible d'être grave.

Les étudiants devraient trouver l'histoire de Jaswinder facile à lire, surtout s'ils ont la possibilité d'étudier les illustrations en premier. Comme dans le cas des autres histoires illustrées, celle-ci se prête bien à des activités axées sur la capacité de faire des enchaînements logiques.

### **Que feriez-vous? L'histoire de Pierre**

Cette histoire traite du harcèlement racial au travail. Si l'exercice doit permettre aux étudiants de discuter de diverses solutions possibles plutôt que d'en arriver à une seule bonne réponse, l'enseignant doit pour sa part être conscient des conséquences de certains choix. Par exemple, la solution n°2, qui veut que la victime manifeste clairement son mécontentement à l'égard du comportement des harceleurs, n'est pas facile à adopter. La troisième solution, c'est-à-dire alerter le bureau du personnel, est valable parce qu'il incombe à l'employeur de faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement au travail. La victime peut également s'adresser à un surveillant ou à quelqu'un de la direction. Les septième et huitième solutions sont choisies par un certain nombre de victimes de harcèlement. De toute évidence, il devrait incomber non pas à la victime de s'accommoder d'un tel comportement, mais plutôt aux harceleurs d'améliorer leur comportement.

## **Déficiences**

---

### *Introduction*

Dans la loi sur les droits de la personne, le terme déficience s'applique à toute une gamme de situations allant des handicaps physiques comme la paralysie, la surdité ou la perte de la vue, à la déficience mentale et aux maladies chroniques comme l'épilepsie ou le diabète.

Il est illégal au Canada de refuser d'employer une personne simplement parce qu'elle est déficiente. L'employeur peut toutefois congédier ou refuser d'engager une personne dont la déficience empêche de faire le travail requis. Le dépliant de la Commission des droits de la personne intitulé *Déficiences physiques* affirme ce qui suit :

“L'égalité des chances des personnes atteintes d'une déficience signifie l'égalité des chances de faire les choses qu'elles peuvent accomplir efficacement et en toute sécurité. Les employeurs ne sont pas obligés, au nom des droits de la personne, d'embaucher des personnes qui ne peuvent accomplir les tâches essentielles de l'emploi.”

Les employeurs sont toutefois censés faire des compromis raisonnables pour s'adapter aux problèmes des employés déficients. Ils ne doivent pas refuser d'employer une personne capable d'accomplir la vaste majorité des tâches requises, simplement parce qu'elle est incapable d'accomplir une tâche occasionnelle dont un autre employé peut se charger.

### **Mode d'emploi suggéré**

#### **Histoire de cas n°1**

L'histoire de cas présentée au début de ce module doit permettre aux étudiants de s'exercer à la lecture et à la rédaction de formules, de

rapports et de lettres. Il s'agit du cas d'un homme qui lutte pour faire valoir ses droits après avoir subi un accident qui l'a rendu temporairement handicapé. Ce type de handicap a justement été choisi parce qu'il pourrait affecter n'importe quel travailleur et que la situation pourrait s'appliquer à n'importe quel étudiant. C'est parce qu'il connaît ses droits et qu'il n'est pas prêt à se laisser considérer comme handicapé qu'il est capable de venir à bout de la discrimination exercée contre lui. Une fois que les étudiants ont lu les différentes composantes de l'histoire, demandez-leur, après chacune, d'indiquer quelles options s'offrent à l'homme et de prédire laquelle il choisira.

### **Rapport d'accident**

Encouragez les étudiants à affiner leur capacité de prédiction en utilisant les indices que l'on trouve sur la formule. Demandez-leur quel type de renseignements ils peuvent s'attendre à trouver sur une telle formule et faites-leur ensuite chercher. Vous pouvez numéroté les cases de la formule et reproduire celle-ci à l'aide d'un rétroprojecteur afin que les étudiants puissent s'y retrouver plus facilement.

Faites-leur ensuite lire le rapport en silence, puis vérifiez s'ils ont bien compris. Divisez-les en groupes de deux ou trois pour travailler sur la deuxième partie de la formule. S'il est nécessaire de simplifier l'exercice de rédaction, procédez d'abord à une discussion ou écrivez certaines phrases utiles au tableau afin que les étudiants puissent les placer dans l'ordre et voir où elles vont sur la formule.

### **Indemnisation des travailleurs**

Il s'agit ici d'un extrait d'une formule beaucoup plus longue remplie par l'employeur du travailleur accidenté. Même si les travailleurs n'ont pas à remplir eux-mêmes de telles formules, ils doivent être capables d'en vérifier les chiffres pour s'assurer d'obtenir tout ce à quoi ils ont droit de la Commission des accidents du travail.

Les exercices de calcul qui accompagnent cette section peuvent être laissés de côté ou adaptés si l'enseignant juge qu'ils ne conviennent pas. Les étudiants doivent toutefois vérifier les renseignements qui figurent sur ces formules pour comprendre l'évolution de l'histoire de cas.

### **Lettre à la Commission des droits de la personne**

Avant d'étudier la forme de la lettre de Guy arrêtez-vous à son contenu et demandez aux étudiants s'ils croient que Guy a pris une bonne décision. Peuvent-ils penser à autre chose que Guy aurait pu faire? Les étudiants répondront peut-être qu'il aurait pu s'adresser au syndicat ou au directeur du personnel.

Si la lettre de Guy est très mal structurée, la présentation matérielle en est toutefois correcte. Voyez si les étudiants s'en rendent compte, en leur demandant par exemple s'ils croient qu'il s'agit d'une bonne lettre, et pourquoi, et s'ils remarquent des points faibles.

### **Exercice de rédaction d'une lettre**

Pour cet exercice, le travail des étudiants est considérablement facilité du fait qu'on leur donne tous les renseignements nécessaires quant à la présentation et au contenu. Vous pouvez rendre l'exercice plus difficile en leur demandant d'écrire une lettre semblable de la part d'un autre plaignant, peut-être à partir des histoires illustrées qui se trouvent dans les modules intitulés **Harcèlement ou Race, couleur et origine ethnique**.

### **Lettre de l'employeur**

Avant de lire cette lettre, demandez aux étudiants de deviner la suite de l'histoire. La Commission des droits de la personne fera-t-elle droit à la plainte de Guy? Communiquera-t-elle avec son employeur? Retrouvera-t-il son emploi?

## Problèmes des personnes handicapées

Ces sections peuvent être étudiées par toute la classe ou par petits groupes qui présentent ensuite au reste de la classe une liste de problèmes possibles.

### Que conseillerez-vous à ces personnes?

Encouragez les étudiants à proposer une ligne de conduite précise que ces personnes pourraient adopter. Croient-ils que ces personnes ont le droit d'être protégées par la Commission des droits de la personne? Penseraient-ils différemment si Jean était capable de prouver qu'il s'est remis de son alcoolisme? Si peut-être il avait cessé de boire il y a cinq ans plutôt qu'un an? Ou s'il avait suivi un cours de réadaptation? D'après la description qui est donnée du cas dans le document des étudiants, un employeur pourrait soutenir que Jean a été incapable de faire la preuve qu'il est guéri.

Le cas de Tina est plus clair. Si elle travaille, c'est qu'elle est capable de se prendre en main et d'accomplir les fonctions du nouvel emploi. Elle serait en droit de déposer une plainte de discrimination.

## Âge \_\_\_\_\_

### Introduction

L'âge est l'un des dix motifs de distinction illicite aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans les secteurs de compétence fédérale, les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement doivent traiter tout le monde sur un pied d'égalité. La plupart des provinces et les deux territoires ont des lois semblables touchant la discrimination fondée sur l'âge dans les domaines qui relèvent de leur compétence, comme le logement, les magasins et les programmes des gouvernements provinciaux.

Si les Canadiens conviennent en principe que personne ne doit être victime de discrimination fondée sur l'âge, la plupart se diront pourtant en faveur de certaines exceptions. Nous refusons aux enfants le droit de se marier, de boire de l'alcool, d'avoir un permis de conduire et de voir de la pornographie, et nous insistons pour qu'ils continuent de fréquenter l'école à temps plein. Nous permettons la retraite obligatoire à 65 ans et nous acceptons que les personnes du troisième âge bénéficient de tarifs réduits. Nous refusons de poursuivre les jeunes délinquants et nous n'accordons le droit de vote qu'aux personnes qui ont 18 ans ou plus.

Théoriquement, ces pratiques constituent toutes des exemples de discrimination fondée sur l'âge. Certaines, comme la retraite obligatoire à 65 ans, sont actuellement contestées devant les tribunaux en vertu de l'article 15 de la Charte. La nouvelle loi sert à protéger deux principaux groupes d'âge. Le premier est celui des jeunes adultes qui peuvent être privés de chances à cause d'une supposée instabilité ou mauvaise situation financière. Un exemple de discrimination dans ce domaine est la politique qui consiste à fixer les primes d'assurance-automobile en fonction de l'âge. On est d'ailleurs en train de l'examiner.

L'autre principal groupe d'âge est celui des adultes plus âgés qui peuvent se voir refuser des possibilités d'emploi parce qu'on les considère trop vieux pour qu'il soit profitable d'investir dans leur formation.

Le module porte principalement sur la discrimination fondée sur l'âge dans deux principaux secteurs, c'est-à-dire celui des moyens d'hébergement, des biens et des services et celui de l'emploi.

## Mode d'emploi suggéré

### Histoire de cas n°1

Il s'agit d'un homme qui se voit refuser un appartement simplement à cause de son âge. L'histoire commence par un fait divers trouvé dans un journal. Les détails sont ensuite fournis par le texte de la déclaration que la victime fait à la Commission des droits de la personne. Une fois que les étudiants ont lu l'article de journal, demandez-leur de deviner ce qui figurera probablement dans la déclaration.

En passant, ce texte très réaliste illustre bien le caractère informel de ce type de dépositions. Après avoir donné aux étudiants le temps de lire l'article et la déclaration en silence, vous pouvez leur signaler la nécessité de fournir des détails précis en ce qui a trait notamment aux dates, aux adresses, aux noms, etc. Cela peut se faire en comparant les renseignements contenus dans l'article de journal avec ceux qui figurent dans la déclaration.

### Discutez ensemble de ces questions

S'il constitue un moyen de vérifier ce que les étudiants ont compris, cet exercice leur apprend aussi à découvrir si certains renseignements particuliers figurent dans un texte. L'exercice comprend trois types de questions :

des questions auxquelles il est possible de répondre en lisant le texte;

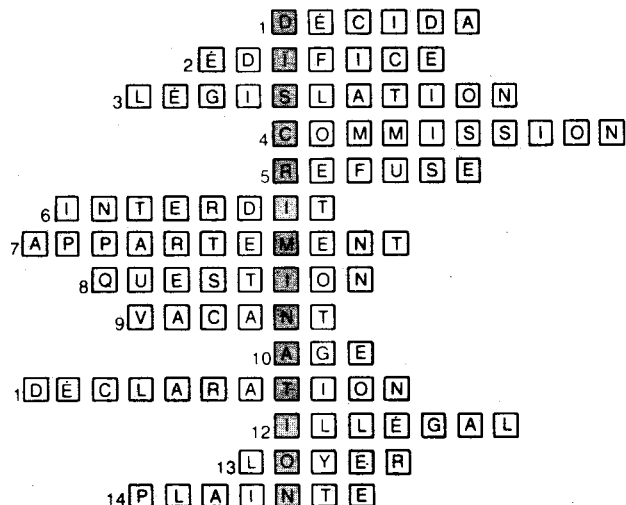
des questions auxquelles il est impossible de répondre parce que le texte n'est pas assez complet (par exemple : "Quel est le revenu de l'intéressé?");

des questions de déduction, qui encouragent les étudiants à lire entre les lignes (par exemple : Henri a-t-il un revenu stable?).

L'enseignant peut poser ces questions de vive voix en encourageant les étudiants à expliquer leur raisonnement dans le cas des questions de déduction.

### Jeu de mots

Cet exercice sert à permettre à l'étudiant de découvrir, à partir de la structure et du contenu des phrases, les mots qui conviennent pour remplir les vides. Il s'agit également d'un exercice d'orthographe. Si les étudiants ont de la difficulté à trouver les bons mots, vous pouvez leur indiquer les parties du texte où ils les trouveront. Dites-leur également de tenir compte du nombre de lettres des mots qu'ils cherchent. S'ils trouvent l'exercice très difficile, dites-leur que le nouveau mot du milieu est "discrimination".



### Un jeune homme de 21 ans obtient des excuses

Avant de lire ce texte indiquant la fin de l'histoire, les étudiants pourraient essayer de la deviner et peut-être de trouver entre eux ce qui constituerait une solution juste. La discussion pourrait se poursuivre une fois les étudiants mis au courant de la fin de l'histoire. Vous pouvez souligner qu'en ayant gain de cause dans ce genre d'affaires de droits de la personne, il est

possible que l'on n'obtienne rien de plus que des excuses et la promesse de se voir offrir le prochain appartement qui se libérera.

## Histoire de cas n°2

Faites lire le texte aux étudiants en silence. Comme certaines phrases sont assez compliquées, il serait bon que vous le lisiez ensuite à haute voix. Vous pouvez également enregistrer le texte sur ruban pour permettre aux étudiants d'y revenir plus tard ou de l'utiliser à leur rythme.

Ce texte se prête bien à l'exercice de la capacité de lecture rapide. Pour ce faire, divisez les étudiants en équipes et accordez des points à l'équipe qui fournit la bonne réponse le plus rapidement. Ne leur laissez pas le temps de lire l'histoire au complet car vous vérifieriez alors leur capacité de mémorisation et non leur capacité de lecture rapide.

### QUESTIONS POSSIBLES

L'histoire est celle d'un garçon et d'une fille.  
Quel est le nom de la fille?  
Quel est le nom du garçon?  
Quel âge ont-ils?  
Que désirent-ils?  
Quel est le nom du premier endroit où ils se sont rendus?  
Qu'est-ce qui s'est passé?  
Quel est le nom du deuxième endroit où ils se sont rendus?  
Lequel des deux endroits coûtait le plus cher?

L'exercice de calcul qui suit la lecture démontre que lorsque c'est nécessaire, les victimes de discrimination ont le droit d'être indemnisées des dépenses additionnelles qu'elles ont engagées. Vérifiez si les étudiants saisissent la différence entre une indemnité de ce type et celle qui est accordée pour préjudice moral.

Demandez aux étudiants s'il en aurait été autrement si le propriétaire avait réussi à prouver que le jeune couple n'avait pas un revenu suffisant pour s'offrir cet appartement.

## Discussion

Cet exercice et le texte qui suit au sujet de M. Bergeron (histoire de cas n°3) peuvent aider les étudiants à reconnaître l'ampleur de la discrimination fondée sur l'âge. Comme nous l'avons indiqué précédemment, bon nombre des distinctions fondées sur l'âge, notamment celles qui visent à protéger les jeunes enfants ou à accorder des avantages financiers aux personnes âgées, sont considérées comme normales dans notre société. Après la lecture et la discussion du texte, voyez si les étudiants peuvent trouver quatre ou cinq exemples de discrimination fondée sur l'âge qu'ils approuvent, et un nombre équivalent d'exemples qu'ils désapprouvent. Vous pouvez leur faire faire cet exercice en groupes en leur demandant de dresser leur propre liste.

## Histoire de cas n°4

Vous pouvez utiliser cette histoire comme nous l'avons expliqué dans l'introduction, mais elle se prête également très bien au découpage. Pour ce faire, divisez les étudiants en groupes de trois ou quatre. Découpez suffisamment de copies du texte en phrases ou en paragraphes. Donnez à chaque groupe une série mêlée de phrases ou de paragraphes en lui demandant de les replacer dans l'ordre. Si les étudiants déposent les bandes sur la table et essaient de les lire tous en même temps en s'appliquant à les replacer dans l'ordre, ils amélioreront leur capacité de lecture rapide. S'ils ont besoin de s'exercer à lire à haute voix, donnez une bande à chaque étudiant pour qu'il en fasse la lecture à l'intention de tous les autres et que tout le monde décide ensemble de l'ordre approprié des pièces.

## Une lettre a Luce

Vu que la lettre précise comment s'est terminée l'affaire de Joseph, vous pouvez demander aux étudiants de deviner la fin de l'histoire avant de leur faire lire la lettre. Vous pouvez également leur demander d'examiner attentivement la présentation et les salutations d'usage au début et à la fin de la lettre, afin de déterminer qui est cette Luce (une amie, un agent des droits de la personne, l'employeur, etc.). De caractère narratif, la lettre se prête bien à certaines variantes de l'exercice constituant à replacer les pièces dans l'ordre. De même, compte tenu de la simplicité de langage et de structure de cette lettre informelle, vous pouvez en profiter pour faire un exercice où les étudiants auront à remplir des espaces que vous aurez laissés libres.

## Discussion de suivi

Une chose très importante dans cette affaire, c'est que la compagnie d'autobus n'avait pas l'intention de faire de la discrimination envers Joseph en particulier. Sa politique relative à l'âge était la même pour tous les candidats au poste en question. Le tribunal a cependant été en mesure de prouver que la restriction d'âge imposée dans le cadre du processus de recrutement n'était pas justifiable. Vous pouvez discuter avec votre groupe de ce type de discrimination systémique qui touche des catégories entières de personnes. Comme exemples de discrimination systémique, mentionnez-leur l'obligation de porter un casque sécuritaire, ce qui constitue de la discrimination à l'égard des Sikhs qui doivent porter un turban pour des motifs religieux; l'obligation pour les employés de travailler les jours qui sont jours de fête religieuse pour certains groupes; ou le refus de permettre aux femmes de prendre part aux combats dans l'armée.

## Rédaction

Vous pouvez commencer cette activité en expliquant aux étudiants comment présenter une lettre informelle et quel style utiliser. Attirez leur

attention sur l'importance de présenter les événements en ordre, en leur demandant ensuite de raconter l'histoire à nouveau, cette fois dans l'ordre chronologique. Pour bon nombre des étudiants, le plus difficile sera de condenser l'information en un ou deux paragraphes. Si cela est un problème, aidez-les à rédiger quelques exemples de phrases que vous pouvez écrire au tableau. L'exercice sera également plus simple si vous permettez aux étudiants de travailler deux par deux. Evidemment, si vos étudiants sont plus avancés, vous pouvez leur demander de commencer la lettre en s'informant de la santé du destinataire et en ajoutant ensuite des détails personnels aux faits.

## Trop vieux pour travailler — Chère Martine

Pour cet exercice, vous pouvez séparer les questions des réponses et demander aux étudiants de les replacer ensemble. Vous pouvez également diviser les étudiants en groupes de six, en remettant à chacun une question ou une réponse. Sans montrer leur texte, les étudiants doivent ensuite se poser des questions entre eux pour essayer de déterminer quels sont les textes qui vont ensemble. Il s'agit d'un excellent exercice pour apprendre à reconnaître l'idée principale d'un texte.

Vous pouvez également remettre aux étudiants les lettres adressées à Martine et leur demander d'y répondre avant de lire la réponse de Martine.

## Retraite

Vous pouvez discuter de ces questions avec toute la classe, avant de demander à chacun des étudiants de rédiger sa propre phrase.

Vous pouvez également diviser la classe en groupes qui discuteront ensemble des questions et rédigeront leurs réponses avant d'en faire part à un autre groupe.

Le tableau qui suit indique les restrictions relatives à la discrimination fondée sur l'âge au Canada en matière d'emploi et de services et d'installations destinés au public. L'asterisque (\*) signifie que la législation interdit la discrimination fondée sur l'âge.

Secteur de compétence	Emploi	Services Installations destinés au public
fédéral	*	*
Colombie-Britannique	45-65	
Alberta	45-65	
Saskatchewan		18-65
Manitoba	*	*
Ontario	18-65	*
Nouveau-Brunswick	19 +	*
Île-du-Prince-Édouard	18-65	*
Nouvelle-Écosse	40-65	
Terre-Neuve	19-65	
Territoires du Nord-Ouest	*	*
Yukon	19+	19+

### Solution des mots croisés

1 E	2 P	3 É	4 E		5 P					
6 R	E	T	R	A	I	T	7 E		8 C	9 P
	N		O		L		M		O	R
	10 S	E	S		E		11 P	O	M	M
	I				12 S	E	L		P	S
	13 O	E	I	L			O		E	T
14 O	N						I		N	A
S			15 A	16 V	I	17 S			S	T
	18 D			O		I			E	I
19 C	O	20 N	21 D	U	C	T	E	22 U	R	O
	23 N	U	E	S		E		S		N

## Harcèlement sexuel

### Introduction

En plus d'interdire la discrimination fondée sur le sexe, la Loi sur les droits de la personne protège contre le harcèlement sexuel. Voici ce que dit la Commission canadienne des droits de la personne dans son dépliant intitulé *Qu'est-ce que le harcèlement?* :

Des contacts physiques, des attentions, des exigences importuns, une série de plaisanteries ou d'insultes constituent du harcèlement lorsque ces incidents nuisent à votre travail, altèrent votre milieu de travail ou compromettent vos chances d'obtenir un service, tel un prêt bancaire ou de l'assurance-chômage.

Si on vous refuse un emploi, de l'avancement ou des possibilités de formation parce que vous refusez d'être harcelé(e), c'est de la discrimination.

Vous êtes également victime de discrimination si un tel comportement a pour résultat de vous désavantager au niveau des décisions qui vous touchent, ou de nuire à votre rendement, de vous offenser ou de vous intimider et qu'une personne raisonnable aurait dû savoir qu'un tel comportement vous importunerait.

La définition du harcèlement varie selon les normes du milieu de travail et la personne concernée. La CCDP dit ce qui suit du harcèlement sexuel :

Il ne s'agit pas de flirt, de bavardages ou de plaisanteries légères qui font quelquefois partie de la vie de bureau lorsque les deux parties considèrent une telle conduite acceptable.

Le harcèlement sexuel est une tentative de domination. La victime, habituellement une



femme, hésite à demander de l'aide par crainte de représailles ou des conséquences d'ordre économique.

Elle pense qu'elle doit "céder", que c'est une condition d'emploi. Elle craint de le perdre si elle proteste ou que le harceleur nuise à sa carrière, notamment à ses possibilités d'avancement et de formation.

Elle craint qu'on lui refuse un service, comme par exemple un prêt, si elle ne cède pas.

Être protégé contre le harcèlement sexuel, c'est aussi être protégé contre toutes représailles pouvant découler du refus d'avances sexuelles. Une plainte portant qu'il y a ainsi eu harcèlement ou représailles ne peut être déposée que contre une personne qui est en mesure d'avantager ou de désavantager la victime. L'employeur peut être tenu responsable du harcèlement fait par ses employés car il incombe à l'employeur de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination au travail.

Il est donc de son devoir de protéger les victimes éventuelles en établissant un code de conduite et une politique d'anti-harcèlement et en y sensibilisant tous les employés.

Le présent module porte presque exclusivement sur des cas de harcèlement sexuel où la victime est une femme. S'il en est habituellement ainsi, il arrive également que la victime soit un homme. Dans la plupart des plaintes déposées par des hommes, le harceleur est un homosexuel, mais il arrive aussi que ce soit une femme.

## Mode d'emploi suggéré

### Histoire de cas n°1 Bande dessinée

Les étudiants devraient trouver cette histoire très facile à lire parce qu'elle est illustrée. Faites-la lire en silence avant de les diviser en petits groupes pour la lire à haute voix.

Vous pouvez faire disparaître le contenu de certaines des bulles et demander aux étudiants d'y inscrire leur propre version du dialogue. Les étudiants peuvent aussi rédiger l'histoire sous une forme narrative ou encore se servir des indices donnés par les illustrations pour essayer de remplir les espaces vides d'une version narrative préparée par l'enseignant et projetée sur un mur à l'aide d'un rétroprojecteur.

## Déclaration

Cette déclaration est assez bien représentative de celles que font les plaignants en matière de droits de la personne et, comme vous pouvez le constater, elle est rédigée dans un style informel.

Si elle peut être utilisée de la manière prévue au début du guide, elle se prête aussi bien à un exercice d'enchaînement logique. Découpez une copie de la déclaration en supprimant les numéros des paragraphes. Demandez aux étudiants de replacer ensuite les paragraphes dans l'ordre à partir de ce qu'ils savent de l'histoire. Également, vous pouvez ne pas inclure un paragraphe important pour voir si la classe est capable d'en deviner le contenu.

## Questions

Les questions peuvent être débattues avec l'ensemble de la classe ou données comme exercice de rédaction.

## Déclaration de témoin

Soulignez aux étudiants combien il est important que Manon ait pu prouver qu'elle avait clairement fait comprendre à M. Dubuc que ses avances n'étaient pas les bienvenues. Dites-leur que s'ils sont victimes de harcèlement, ils doivent indiquer clairement au harceleur que son comportement est inacceptable. Ils devraient également en parler à leurs collègues, à la

direction, ou même à leur famille, au besoin, plutôt que d'endurer en silence. Si la victime travaille dans un endroit où il y a un syndicat, celui-ci sera souvent son premier recours, mais elle pourrait également s'adresser au responsable du programme d'égalité des chances ou même à l'agent des droits de la personne s'il y en a un au sein de l'entreprise.

Le mode d'emploi suggéré pour la déclaration de la plaignante vaut également pour la déclaration du témoin.

### Qu'en pensez-vous?

Il s'agit de trois points de vue différents sur le harcèlement. Faites-les lire en silence et demandez ensuite aux étudiants d'écrire leurs propres remarques au sujet du harcèlement. Vous pouvez écrire quelques-unes des idées suivantes au tableau pour les aider à commencer.

Croyez-vous que les hommes se font parfois harceler? Quand? Pensez-vous que les femmes qui se font harceler "l'ont recherché"? Quelle différence y a-t-il entre le flirt et le harcèlement?

N'encouragez pas pour le moment les étudiants à parler de leur propre expérience en matière de harcèlement, étant donné qu'ils devront répondre un peu plus loin à une question concernant les problèmes de harcèlement sexuel qu'ils auraient pu connaître.

### Histoire de cas n°2 : Que devrait-elle faire?

Divisez les étudiants en groupes de deux ou plus pour lire l'histoire et discuter des possibilités offertes. Une fois que les étudiants auront mis par écrit leurs propres choix et les raisons à l'appui, organisez une discussion de toute la classe pour voir si tous les étudiants ont fait les mêmes choix.

### Qui fait du harcèlement?

En plus de discuter de ces dessins, les étudiants peuvent rédiger une brève description de la situation ou un exposé des raisons qui les portent à croire qu'il s'agit de harcèlement ou non.

## Égalité de rémunération\_\_\_\_\_

### Introduction

Les enseignants doivent être au courant de la distinction qui existe entre les formules suivantes :

“à travail égal salaire égal” et “égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes”

La formule “à travail égal salaire égal” signifie qu'un homme et une femme qui accomplissent essentiellement les mêmes fonctions au même endroit de travail doivent toucher le même salaire. (Certains employés peuvent quand même toucher un salaire plus élevé à cause de leur ancienneté, mais l'échelle de rémunération doit être la même pour les hommes et les femmes.)

La formule “égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes” signifie que s'il peut être démontré que deux postes au sein de la même entreprise sont de valeur égale, l'employeur doit offrir les mêmes taux de rémunération. Par exemple, la valeur comparative d'un poste de serveuse de cantine et d'un poste de commis d'entrepôt pourrait être évaluée en fonction des critères suivants :

- les qualifications;
- les efforts;
- les responsabilités;
- les conditions de travail.

S'il était démontré que ces deux emplois sont de valeur égale, l'employeur devrait offrir le même taux de rémunération aux serveuses et aux hommes commis d'entrepôt.

Si la première formule “à travail égal salaire égal” s’applique maintenant obligatoirement d’un bout à l’autre du Canada, la seconde “égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes” ne vise que les employés du gouvernement fédéral et les travailleurs du Québec. (Le gouvernement de l’Ontario étudie actuellement la possibilité d’adopter cette seconde formule.) C’est donc dire que la législation sur l’égalité de rémunération varie considérablement d’une province à l’autre. L’enseignant ferait donc bien de se renseigner sur ce qui en est de sa province avant de présenter ce module. Il peut communiquer à cet effet avec la commission provinciale des droits de la personne (voir les adresses en annexe).

Ce module devrait intéresser particulièrement les étudiants des cours d’éducation de base des adultes étant donné le nombre de femmes qui y sont inscrites et qui occupent des emplois à faible revenu. Expliquez bien qu’on ne peut être congédié pour avoir déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

### Mode d’emploi suggéré

#### Page 1

Commencez d’abord par travailler avec les images. Lorsque les étudiants auront déterminé les types d’emploi représentés, demandez-leur de trouver le principe à la base de l’écart de rémunération. Voyez si les étudiants savent que c’est illégal avant de les laisser passer au paragraphe suivant. Assurez-vous que les étudiants comprennent que seuls les employés d’une même entreprise peuvent exiger l’égalité de rémunération. Demandez aux étudiants s’ils ont déjà travaillé dans un endroit où les hommes et les femmes étaient rémunérés différemment.

#### Histoire de cas n°3 Le journal d’Anne

Comme variante de la marche à suivre générale déjà exposée, vous pouvez vous servir du journal d’Anne pour faire le petit jeu qui suit. Séparez la classe en quatre groupes qui devront

chacun lire un extrait du journal et en discuter au besoin. Ensuite, l’un des étudiants du groupe devra résumer oralement le passage au reste de la classe. Après ces résumés, le texte sera lu en entier à haute voix.

Les étudiants peuvent être invités à répondre oralement ou par écrit aux questions de compréhension qui suivent le journal. Vous pouvez diviser les étudiants en groupes de deux ou passer les questions en revue oralement avant de demander aux étudiants d’y répondre par écrit.

#### Combien les femmes gagnent-elles?

De nombreuses études ont été effectuées dans le but de comparer les salaires des hommes et des femmes au Canada. Les résultats ne sont pas toujours identiques, à cause des différentes façons de calculer les échelles de rémunération. Toutefois, toutes les études ont démontré que les femmes gagnent considérablement moins que les hommes, n’obtenant qu’entre 54 et 72 cents pour chaque dollar touché par les hommes.

Cet exercice permet aux étudiants d’exercer leurs capacités de calcul dans un domaine des plus intéressants, mais vous pouvez le laisser de côté s’ils ne s’intéressent qu’au sens du texte.

#### Travail en groupes

Même si cet exercice semble à première vue axé simplement sur le calcul, il vise également à amener les étudiants à s’interroger sur leurs propres préjugés en ce qui a trait à l’égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Voyez s’ils tiennent compte de la somme des qualifications et de la formation nécessaires pour occuper les différents postes lorsqu’ils établissent les niveaux de rémunération, ou s’ils se conforment aux stéréotypes traditionnels au sujet des sexes en accordant des salaires plus élevés aux hommes même dans les cas où l’on peut démontrer que la valeur de leur travail est moindre. Notons que la pharmacie dont il est

question dans cet exercice ne relèverait pas de la compétence du gouvernement fédéral et qu'elle ne serait donc pas légalement tenue d'offrir l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

### Line et André

Cette lecture montre aux étudiants quels sont les éléments qui servent à déterminer la valeur de deux postes.

Les points donnés dans la description de poste sont accordés de la façon suivante :

- compétences	25 points
- efforts	25 points
- responsabilités	25 points
- conditions de travail	25 points
Note totale possible :	100 points

Après avoir fait lire cette section aux étudiants, suggérez-leur d'évaluer d'autres postes qui leur sont familiers et inscrivez au tableau les points accordés par la classe. Choisissez des emplois typiquement masculins et féminins et comparez les notes finales aux salaires moyens.

### Encerclez la bonne réponse

Il s'agit d'un exercice très stimulant qui devrait être fait en groupes afin d'encourager les étudiants à lire attentivement les questions. La distinction entre les formules "à travail égal salaire égal" et "égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes" est très importante.

Réponses 1:b, 2:c, 3:b, 4:b, 5:c, 6:a.

### Qu'en pensez-vous?

Faites cet exercice oralement et voyez si les étudiants sont d'accord avec certaines des remarques. Demandez aux étudiants si on leur a déjà fait des remarques semblables. Encouragez tous les étudiants à donner leur avis sur les problèmes des femmes ou des hommes qui travaillent. Écrivez leurs remarques au tableau.

### Jeu de mots

```
P R O V I N C E
      É G A L I T É
R E M U N É R A T I O N
      I L L É G A L
S E C R É T A I R E
      É L E C T R I C I E N
      C O M P É T E N C E S
```

### **Adresses de la Commission canadienne et des Commissions provinciales des droits de la personne**

---

La Commission canadienne des droits de la personne distribue gratuitement de nombreux dépliants et brochures, dont un guide sur la Loi canadienne sur les droits de la personne et divers autres documents portant notamment sur le harcèlement sexuel, l'égalité de rémunération, etc.

Tous les bureaux de la Commission canadienne des droits de la personne acceptent les appels à frais virés.

#### **Bureau national**

Commission canadienne des droits de la personne  
320, rue Queen  
Tour A, Place de Ville, 13<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 1E1  
Téléphone : (613) 995-1151  
Numéro Visuor : (613) 996-5211

#### **Bureau régionaux**

##### **Atlantique**

5475, chemin Spring Garden, bureau 203  
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 1H1  
Téléphone : (902) 426-8380  
Numéro Visuor : (902) 426-9345

##### **Québec**

1253, avenue McGill College, bureau 470  
Montréal (Québec) H3B 2Y5  
Téléphone : (514) 283-5218  
Numéro Visuor : (514) 283-1869

##### **Ontario**

175, rue Bloor est, bureau 1002  
Toronto (Ontario) M4W 3R8  
Téléphone : (416) 973-5527  
Numéro Visuor : (416) 973-8912

**Prairies**

240, avenue Graham, bureau 242  
Winnipeg (Manitoba) R3C 0J7  
Téléphone : (204) 983-2189  
Numéro Visuor : (204) 983-2882

**Alberta et Territoires du Nord-Ouest**

10010, rue 106  
Edmonton (Alberta) T5J 3L8  
Téléphone : (403) 495-4040  
Numéro Visuor : (403) 495-4108

**Ouest**

Centre Sinclair  
757, rue Hastings ouest, bureau 420  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1A1  
Téléphone : (604) 666-2251  
Numéro Visuor : (604) 666-3071

**Commissions provinciales des droits de la personne****Alberta**

Commission des droits de la personne de l'Alberta  
10808 - 99e avenue, bureau 306  
Edmonton (Alberta)  
T5K 0G5

**Colombie-Britannique**

Commission des droits de la personne  
de la Colombie-Britannique  
815, rue Hornby, bureau 306  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6Z 2E6

**Manitoba**

Commission des droits de la personne du Manitoba  
259, avenue Portage, bureau 301  
Winnipeg (Manitoba)  
R3B 2A9

**Nouveau-Brunswick**

Commission des droits de la personne du Nouveau-  
Brunswick  
C.P. 6000  
701, rue Brunswick  
Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
E3B 5H1

**Terre-Neuve**

Commission des droits de la personne de Terre-Neuve  
345, rue Duckworth, 4e étage  
St. John's, (Terre-Neuve)  
A1B 4J6

**Nouvelle-Écosse**

Commission des droits de la personne de la Nouvelle-  
Écosse  
5675, chemin Spring Garden  
7e étage, Lord Nelson Arcade  
C.P. 2221  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3C4

**Ontario**

Commission des droits de la personne de l'Ontario  
180, rue Dundas ouest, 8e étage  
Toronto (Ontario)  
M7A 2R9

**Île-du-Prince-Édouard**

Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-  
Édouard  
3, rue Queen  
C.P.2000  
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)  
C1A 7N8

**Québec**

Commission des droits de la personne  
et des droits de la jeunesse du Québec  
360, rue Saint-Jacques ouest  
1er étage  
Montréal (Québec)  
H2Y 1P5

**Saskatchewan**

Commission des droits de la personne de Saskatchewan  
122, 3e avenue nord  
8e étage, édifice Sturdy Stone  
Saskatoon (Saskatchewan)  
S7K 2H6

**Yukon**

Commission des droits de la personne du Yukon  
205, rue Rogers  
Whitehorse (Yukon)  
X0E 1H0

## Bibliographie et documentation pour l'enseignant

---

Canada, 1997. **Votre guide de la Charte canadienne des droits et libertés.** Comprend le texte entier de la Charte, une analyse de sa signification et un aperçu de certaines décisions judiciaires. Publié par le Programme des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien.

Nations Unies, 1996. **La Charte internationale des droits de l'homme.** Comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux Protocoles facultatifs. Réimpression par le Programme des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien.

Canada, 1985. **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.** Impression par le Programme des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien.

Nations Unies, 1989. **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.** Réimpression par le Programme des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien.

Nations Unies, 1985. **Mise hors la loi d'une abomination séculaire : la TORTURE -- Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.** Réimpression par le Programme des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien.

Canada, 1991. **Convention relative aux droits de l'enfant.** Impression par le Programme des droits de la personne, ministère du Patrimoine canadien.

Vous pouvez obtenir ces publications en vous adressant au

Programme des droits de la personne  
Direction de la participation des citoyens  
Ministère du Patrimoine canadien  
Hull QC K1A 0M5

Téléphone : 819-994-3458  
Télécopieur : 819-994-5252  
Courrier électronique : [rights-droits@pch.gc.ca](mailto:rights-droits@pch.gc.ca)

Canadä