

Guide des lois interdisant la discrimination en matière d'emploi

au Canada

Les employeurs doivent traiter leurs employés avec dignité. Ils doivent éviter toute discrimination dans leurs actes et dans leur lieu de travail.

Au Canada, toutes les lois sur les droits de la personne interdisent aux employeurs de faire de la discrimination dans leurs pratiques de recrutement, de congédiement ou dans les conditions d'emploi pour des raisons fondées sur certaines caractéristiques personnelles (à moins que des exigences valables de l'emploi n'expliquent leur choix).

À quelques exceptions près, les travailleurs sont protégés au Canada contre la discrimination fondée sur les points suivants :

- origine nationale ou ethnique, race, origine ancestrale, lieu d'origine, couleur;
- déficiences (physiques ou mentales);
- religion, croyances, convictions politiques, association;
- sexe, orientation sexuelle, grossesse;
- âge (sauf dans le cas des mineurs et, dans certains cas, des personnes âgées);
- état matrimonial ou situation de famille.

Il y a de légères différences entre les lois des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Dans certaines administrations, on protège les travailleurs contre la discrimination fondée sur d'autres motifs, comme la langue, le statut social ou l'état de personnes graciées. Pour plus de renseignements, communiquez avec la commission des droits de la personne là où vous travaillez.

Lois fédérales ou provinciales : lesquelles s'appliquent?

Sauf si vous travaillez dans un secteur régi par les lois fédérales, ce sont les lois sur les droits de



la personne de la province ou du territoire où vous travaillez qui s'appliquent. Les secteurs relevant de la compétence fédérale sont régis par les lois fédérales dans ce domaine.

Suis-je protégé contre la discrimination fondée sur l'activité syndicale?

Au Canada, les lois régissant le travail interdisent la discrimination fondée sur l'activité syndicale ou l'appartenance à un syndicat, et cela contre quiconque. Vous ne devez pas être traité de façon injuste ou différente à cause de votre association avec un syndicat.

Si vous êtes représenté par un syndicat (que vous en soyez membre ou non), vous avez le droit de vous attendre à ce que ce syndicat agisse de bonne foi et vous représente équitablement sans discrimination.

Les travailleurs étrangers sont protégés.

Au Canada, presque tous les employés sont protégés par les lois sur les droits de la personne, même s'ils n'ont pas de permis valide pour travailler sur le territoire canadien.

Survol des lois sur les droits de la personne

- Au Canada, les lois sur les droits de la personne protègent les particuliers et les groupes contre toute discrimination fondée sur des facteurs qui n'ont rien à voir avec le mérite personnel ou les exigences légitimes du poste.
- Les différentes lois sur les droits de la personne ont beaucoup de points communs et se fondent sur les mêmes principes fondamentaux.
- Les lois sont souvent appelées codes des droits de la personne.
- Les commissions des droits de la personne contribuent à la promotion et à la protection de l'égalité entre les travailleurs du Canada.

Vous êtes protégé contre la discrimination à toutes les étapes de votre relation avec un employeur :

- **Avant d'être embauché** : la loi porte sur les pratiques d'embauche, notamment la publicité, les formulaires de demande d'emploi, les entrevues et la présentation par un service de placement.
- **Pendant que vous travaillez** : de nombreuses conditions d'emploi sont visées par la loi, notamment la formation, le salaire, les avantages sociaux et les régimes s'y rapportant, les mesures disciplinaires et la suspension, le code vestimentaire, l'avancement et l'ancienneté.
- **Lorsque votre emploi prend fin** : les lois régissant les droits de la personne s'appliquent également aux congédiements et aux mises à pied.

Que dois-je faire si un surveillant ou un collègue m'insulte ou me rend mal à l'aise à cause de ma race ou de mon sexe?

Les commentaires ou les actes qui sont abusifs ou importuns créent un climat de travail malsain et peuvent être du harcèlement au travail.

Vous avez le droit de travailler dans un milieu où il n'y a pas de harcèlement sexuel ou racial. Votre employeur et ses gestionnaires doivent veiller à ce qu'il n'y ait pas de langage ou de comportement abaissant, blessant ou menaçant au travail.



Qu'arrive-t-il si je souffre d'une déficience ou si j'ai des besoins spéciaux? Est-ce que je suis protégé par les lois sur les droits de la personne?

Votre employeur doit s'efforcer de prendre des mesures d'adaptation en fonction de votre déficience ou de votre besoin particulier et ne peut pas pour cette raison faire preuve de discrimination à votre égard.

Les employeurs ne doivent pas empêcher les travailleurs de participer normalement à l'activité du milieu de travail alors qu'il est possible de prendre des mesures d'adaptation, par exemple modifier le lieu ou les conditions de travail, pour faciliter leur participation.

Quand les lois sur les droits de la personne comprennent des dispositions concernant les besoins spéciaux des travailleurs, l'employeur doit modifier les conditions de travail pour répondre à ces besoins lorsque de telles mesures ne causent pas de préjudice injustifié du point de vue du fonctionnement de l'entreprise.

Cette obligation est appelée obligation d'accommodement raisonnable.

Voici des exemples d'accommodement raisonnable :

- aménager l'accès au bureau pour les fauteuils roulants;
- fournir des aides visuelles et auditives;
- modifier les activités pendant la grossesse ou une maladie;
- offrir des horaires de travail souples pour favoriser les pratiques religieuses.

Responsabilité de l'employeur

Les employeurs sont tenus d'offrir un milieu de travail sain et de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la discrimination et le harcèlement au travail. Autrement, ils pourraient être déclarés responsables de tout préjudice causé à un employé s'ils n'empêchent pas la discrimination au travail.

Comme les employeurs ont autorité sur le milieu de travail, ils peuvent être tenus responsables de la conduite d'un surveillant, d'un employé et, dans certains cas, d'un client lorsque la conduite en question est observée au travail ou pendant des activités liées au travail.

Discrimination fondée sur la grossesse

Les femmes ne doivent pas faire l'objet de discrimination dans quelque aspect de l'emploi que ce soit parce qu'elles sont enceintes. Pour assurer la sécurité et protéger la santé de la mère et de l'enfant, l'employeur doit modifier au besoin les conditions de travail d'une travailleuse enceinte, à moins qu'une telle mesure ne présente des difficultés excessives.

Représailles interdites

Si vous portez plainte ou si vous témoignez dans une affaire qui concerne les droits de la personne, votre emploi est protégé.

Au Canada, les lois sur les droits de la personne interdisent à l'employeur de menacer ou d'intimider un employé ou de faire preuve de discrimination à son égard parce qu'il a coopéré avec une commission ou un tribunal des droits de la personne.

Que dois-je faire s'il y a un problème de discrimination à mon travail?

Vous devez d'abord voir s'il est possible de régler le problème officieusement avec votre employeur ou votre collègue. Si c'est impossible, vous pouvez demander l'aide de la commission des droits de la personne pertinente. En Colombie-Britannique, vous devez vous adresser plutôt au tribunal des droits de la personne (Human Rights Tribunal).

Les commissions des droits de la personne enquêtent sur les plaintes de discrimination. Si la commission constate qu'il y a un problème de discrimination au travail, elle aide les travailleurs et l'employeur à trouver des solutions pour y mettre fin.

S'il est impossible d'en arriver à une solution par la négociation, la commission peut référer le dossier à un conseil ou à un tribunal des droits de la personne pour l'audition de la plainte en bonne et due forme et pour décision.

Les étapes du processus de plainte menant à un tribunal indépendant varient. Habituellement, la commission continue de participer au processus et agit au nom du plaignant.

Dans la plupart des provinces et territoires, il est possible d'appeler de la décision d'un tribunal. Cependant, les appels sont possibles uniquement pour certains aspects de la décision en question.

Les commissions des droits de la personne ont-elles d'autres fonctions que d'enquêter sur les plaintes de discrimination?

Au Canada, les commissions des droits de la personne ont beaucoup d'autres fonctions que les seules enquêtes en cas de plainte de discrimination. Elles participent à des activités de sensibilisation et de formation. Elles fournissent aussi des renseignements et des conseils au public et aident les employeurs et les organisations à établir leurs propres politiques en matière de droits de la personne.

Pour obtenir des renseignements ou déposer une plainte, communiquez avec la commission des droits de la personne de votre localité.

Alberta : Alberta Human Rights and Citizenship Commission

Edmonton : (780) 427-7661

Calgary : (403) 297-6571

Numéro sans frais : 310-0000 (en Alberta)

Internet : <http://www.albertahumanrights.ab.ca>

Colombie-Britannique : British Columbia Human Rights Tribunal

Vancouver : (604) 775-2000

Numéro sans frais : 1-888-440-8844

Internet : <http://www.bchrt.bc.ca>

Île-du-Prince-Édouard : Prince Edward Island Human Rights Commission

Tél. : (902) 368-4180

Numéro sans frais : 1-800-237-5031

Internet : <http://www.gov.pe.ca/humanrights>

Manitoba : Commission des droits de la personne du Manitoba

Winnipeg : (204) 945-3007

Numéro sans frais : 1-888-884-8681

Brandon : (204) 726-6261

Numéro sans frais : 1-800-201-2551

Le Pas : (204) 627-8270

Numéro sans frais : 1-800-676-7084

Internet : <http://www.gov.mb.ca/hrc>

Nouveau-Brunswick : Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Tél. : (506) 453-2301

Internet : <http://www.gov.nb.ca/hrc-cdp>

Nouvelle-Écosse : Nova Scotia Human Rights Commission

Halifax : (902) 424-4111

Numéro sans frais : 1-877-269-7699

Internet : <http://www.gov.ns.ca/humanrights>

Ontario : Commission ontarienne des droits de la personne

Toronto : (416) 326-9511

Numéro sans frais : 1-800-387-9080

Internet : <http://www.ohrc.on.ca>

Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Montréal : (514) 873-5146

Numéro sans frais : 1-800-361-6477

Québec : (418) 643-4826

Numéro sans frais : 1-800-463-5621

Internet : <http://www.cdpcj.qc.ca>

Saskatchewan : Saskatchewan Human Rights Commission

Regina : (306) 787-2530

Numéro sans frais : 1-800-667-8577

Saskatoon : (306) 933-5952

Numéro sans frais : 1-800-667-9249

Internet : <http://www.gov.sk.ca/shrc>

Terre-Neuve-et-Labrador : Newfoundland Human Rights Commission

Tél. : (709) 729-2709

Numéro sans frais : 1-800-563-5808

Internet : <http://www.gov.nf.ca/hrc/>

Yukon : Commission des droits de la personne du Yukon

Tél. : (867) 667-6226

Numéro sans frais : 1-800-661-0535

Internet : <http://www.yhrc.yk.ca>

Administration fédérale : Commission canadienne des droits de la personne

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

Internet : <http://www.chrc-ccdp.ca>



Commission de coopération
dans le domaine du travail