



# Guide de la Loi canadienne sur les droits de la personne



**La Commission canadienne des droits de la personne s'occupe des allégations de discrimination formulées contre les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale. Dans la mesure du possible, la Commission incite les parties à tenter de régler les allégations de ce genre en ayant recours au règlement alternatif des différends (RAD). Elle peut les aider à régler leur différend à l'amiable dès que le problème lui est signalé ou après le dépôt d'une plainte officielle. Si les parties ne peuvent régler le différend par elles-mêmes, la Commission peut examiner les allégations en question et demander au Tribunal canadien des droits de la personne de tenir des audiences.**

## Que veut-on dire par « discrimination »?

La « discrimination », c'est le fait de harceler ou de désavantager une personne en raison de ce qu'elle est. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

La discrimination pourrait ainsi prendre l'une des formes suivantes :

- refuser d'embaucher une personne en raison de son âge;
- refuser une promotion à une employée;

- avoir des bureaux qui ne sont pas accessibles aux personnes en fauteuil roulant;
- tenir des propos racistes au travail;
- exiger que les candidats à un emploi aient de l'expérience au Canada;
- refuser d'embaucher une personne qui ne peut travailler certains jours pour des raisons religieuses alors que ses absences ne constitueraient pas une contrainte excessive pour l'employeur;
- verser aux titulaires d'un emploi à prédominance féminine une rémunération moindre que celle versée aux titulaires d'un emploi équivalent à prédominance masculine.

## Comment la Loi me protège-t-elle?

Les citoyens canadiens, les immigrants reçus et les visiteurs sont protégés contre la discrimination des organisations sous réglementation fédérale, c'est-à-dire les ministères, les organismes et les sociétés d'État du gouvernement fédéral; les banques; les sociétés de transport interprovincial et les fournisseurs de services de télécommunications.

La Commission ne peut s'occuper des différends qui mettent en cause des ministères provinciaux ou territoriaux, des magasins de détail, des établissements d'enseignement, des hôpitaux ou des sociétés de transport qui ne font pas de

transport interprovincial. Ces différends relèvent de la compétence des organismes provinciaux ou territoriaux des droits de la personne.

La *Loi* permet la mise en œuvre de programmes de promotion sociale destinés à faire cesser certains désavantages de longue date et à en prévenir la réapparition. Il peut s'agir d'un simple programme de formation destiné aux travailleurs d'un groupe défavorisé ou d'un véritable plan d'équité en matière d'emploi.

La *Loi* prévoit aussi une amende maximale de 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre une personne qui dépose une plainte ou pour entrave au déroulement d'une enquête. La Commission peut aussi enquêter sur des plaintes de représailles contre des plaignants et y donner suite.

## Que fait la Commission canadienne des droits de la personne?

La Commission applique la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et veille au respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans tous les domaines de compétence fédérale. Dans le cadre de ses fonctions, la Commission :

- aide les parties à régler les allégations de discrimination;
- enquête sur les plaintes;
- procède à la vérification des employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, pour aider à réaliser l'égalité

en milieu de travail pour les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles;

- collabore avec les employeurs en vue de promouvoir une culture fondée sur le respect des droits de la personne en milieu de travail, de prévenir la discrimination et d'établir de bons mécanismes de règlement des différends;
- suit de près l'évolution de la société canadienne et mène des recherches sur des questions d'actualité importantes touchant les droits de la personne;
- met en œuvre des programmes d'information visant à sensibiliser le public aux droits de la personne et à la *Loi*, ainsi qu'au rôle et aux activités de la Commission.

## Comment la Commission s'occupe-t-elle des allégations de discrimination?

Les citoyens canadiens, les immigrants reçus et les visiteurs qui croient avoir été l'objet de discrimination de la part d'une organisation sous réglementation fédérale peuvent demander l'aide de la Commission. La Commission peut intervenir de différentes façons, mais dans la plupart des cas, le processus se déroule selon les étapes suivantes :

- D'abord, la Commission détermine si elle est l'organisme approprié pour s'occuper de l'affaire. Dans la négative, l'auteur de la demande d'intervention est renvoyé à un autre organisme qui pourra lui venir en aide.

- Si la Commission est l'organisme compétent, elle invite les parties à régler la question en ayant recours au règlement alternatif des différends (RAD). Le RAD désigne toute une gamme de processus conçus pour aider les parties à discuter de leurs problèmes et à les régler. Il comprend des processus officiels et non officiels, telles la médiation et la conciliation.
- Les parties peuvent tenter de régler le différend en recourant au règlement alternatif des différends avant ou après le dépôt d'une plainte officielle.

- Si les parties en arrivent à un règlement, elles signent habituellement une entente qui précise ce que chacune d'elles a convenu de faire pour régler la question. Les commissaires examinent l'entente pour s'assurer qu'elle est équitable et acceptable du point de vue des droits de la personne.

- Si les parties n'arrivent pas à s'entendre et que l'auteur de la demande d'intervention a déposé une plainte, le dossier est confié à un agent qui examinera la plainte pour déterminer les prochaines étapes. Le dossier peut faire l'objet d'une évaluation préliminaire ou d'une enquête.

- L'évaluation préliminaire est un processus accéléré d'établissement des faits qui fournit aux parties une évaluation des points forts et des faiblesses du dossier. Elle peut

donner lieu à un règlement, à un renvoi au personnel des enquêtes ou à la présentation d'un rapport à la Commission.

- L'enquête est un processus d'établissement des faits plus officiel. L'enquêteur agit dans l'intérêt public en recueillant et en analysant de manière impartiale les informations pertinentes, et en s'assurant que chaque partie a la possibilité d'exprimer son point de vue. Il rédige ensuite un rapport sur les résultats de son enquête à l'intention de la Commission.

- Après avoir étudié le rapport d'évaluation ou d'enquête, les commissaires peuvent rejeter les allégations, faute de preuves; nommer un conciliateur pour aider les parties à s'entendre ou soumettre l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'elle y soit instruite.

- Le Tribunal tient des audiences relativement à la plainte et rend une décision. Il peut décider de rejeter la plainte ou ordonner une réparation. Cette décision peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire si l'une ou l'autre des parties en fait la demande à la Cour fédérale du Canada.

- Dans certaines circonstances, cette décision peut à son tour être portée en appel devant la Cour suprême du Canada par l'une ou l'autre des parties.

## Quel genre de réparations pourrais-je obtenir?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne vise pas à punir les gens. Elle a plutôt pour but de régler les problèmes de droits de la personne et d'éviter qu'ils ne se reproduisent. Si les parties parviennent à s'entendre, elles peuvent choisir toute solution qui leur semble appropriée, à condition qu'elle tienne compte de l'intérêt public. Ce pourrait être la présentation d'excuses, une formation, la récupération du salaire perdu, la réintégration dans un poste ou le versement d'une indemnité. Si la plainte concerne une politique discriminatoire, l'entente pourrait prévoir la modification de la politique en question ou l'instauration de nouvelles procédures.

Si l'affaire n'est pas réglée et que la Commission demande au Tribunal de tenir une audience, celui-ci détermine s'il y a eu discrimination. Il peut imposer à l'intimé une ou plusieurs des réparations suivantes à l'égard de la victime :

- les droits et privilèges qui ont été refusés, comme un emploi, un service ou des avantages sociaux;
- une indemnité pour les pertes de salaire et les dépenses liées à la discrimination;

- une indemnité pour le préjudice moral subi par la victime;
- une indemnité spéciale s'il conclut que l'acte discriminatoire était délibéré ou inconsideré.

Le Tribunal peut aussi ordonner à l'intimé de prendre des mesures, comme modifier une politique ou mettre en place de nouvelles procédures, pour éviter qu'il y ait discrimination à nouveau.

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour tous renseignements sur les divers aspects du processus de règlement des différends, prière de visiter le site Web de la Commission à [www.ccdp-chrc.gc.ca](http://www.ccdp-chrc.gc.ca), ou de communiquer avec l'un des bureaux suivants :

Bureaux régionaux de la Commission à Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver, numéro sans frais 1.800.999.6899.

Bureau de l'Initiative nationale autochtone de la Commission à Winnipeg, numéro sans frais 1.866.772.4880.

Bureau national de la Commission : 344, rue Slater, 8<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1. Téléphone : 613.995.1151.

Sans frais : 1.888.214.1090. ATS : 1.888.643.3304.

On peut obtenir ce document en médias substitués sur demande.