

Prévention de la discrimination et plaintes pour atteinte aux droits de la personne

Commission canadienne des droits de la personne

janvier 2005

Nous examinerons :

- la législation et les sphères de compétence,
- les plaintes pour atteinte aux droits de la personne,
- les motifs de distinction illicite et les définitions,
- les étapes du processus de traitement des plaintes,
- les dispositions antidiscriminatoires,
- les articles 40 et 41 et les défenses,
- le Tribunal des droits de la personne,
- la prévention de la discrimination.

La législation et les sphères de compétence

- Article 2 : « Le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs pouvoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, [sans discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite...] »

La législation et les sphères de compétence

- les ministères et organismes fédéraux,
- les sociétés d'État,
- les entreprises sous réglementation fédérale :
 - le transport entre les provinces,
 - les chemins de fer, traversiers, compagnies aériennes,
 - les banques à charte,
 - la radiodiffusion et les télécommunications,
 - quelques exploitations minières (uranium, la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée),
 - les silos à grains des Prairies.

La législation et les sphères de compétence

Ce à quoi la *Loi* ne s'applique pas :

- La Commission N'EST PAS responsable des droits garantis par la Charte canadienne des droits et libertés.
- Les tribunaux assurent l'application des droits garantis par la Charte, dont la liberté de pensée et la liberté d'association.

Plainte pour atteinte aux droits de la personne

- La Commission applique deux lois :
 - La *Loi canadienne sur les droits de la personne*,
 - La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- La Commission peut :
 - faire enquête sur des plaintes relatives à une discrimination et sur la parité salariale entre hommes et femmes;
 - faire des vérifications et prendre des mesures pour assurer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Plainte pour atteinte aux droits de la personne

Déposer une plainte

- Si vous estimez que vos droits ont été enfreints pour un motif de distinction illicite, vous pouvez déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Vous devez être légalement autorisé(e) à demeurer au Canada.
- La personne ou l'organisation visée par la plainte doit relever de la compétence fédérale.

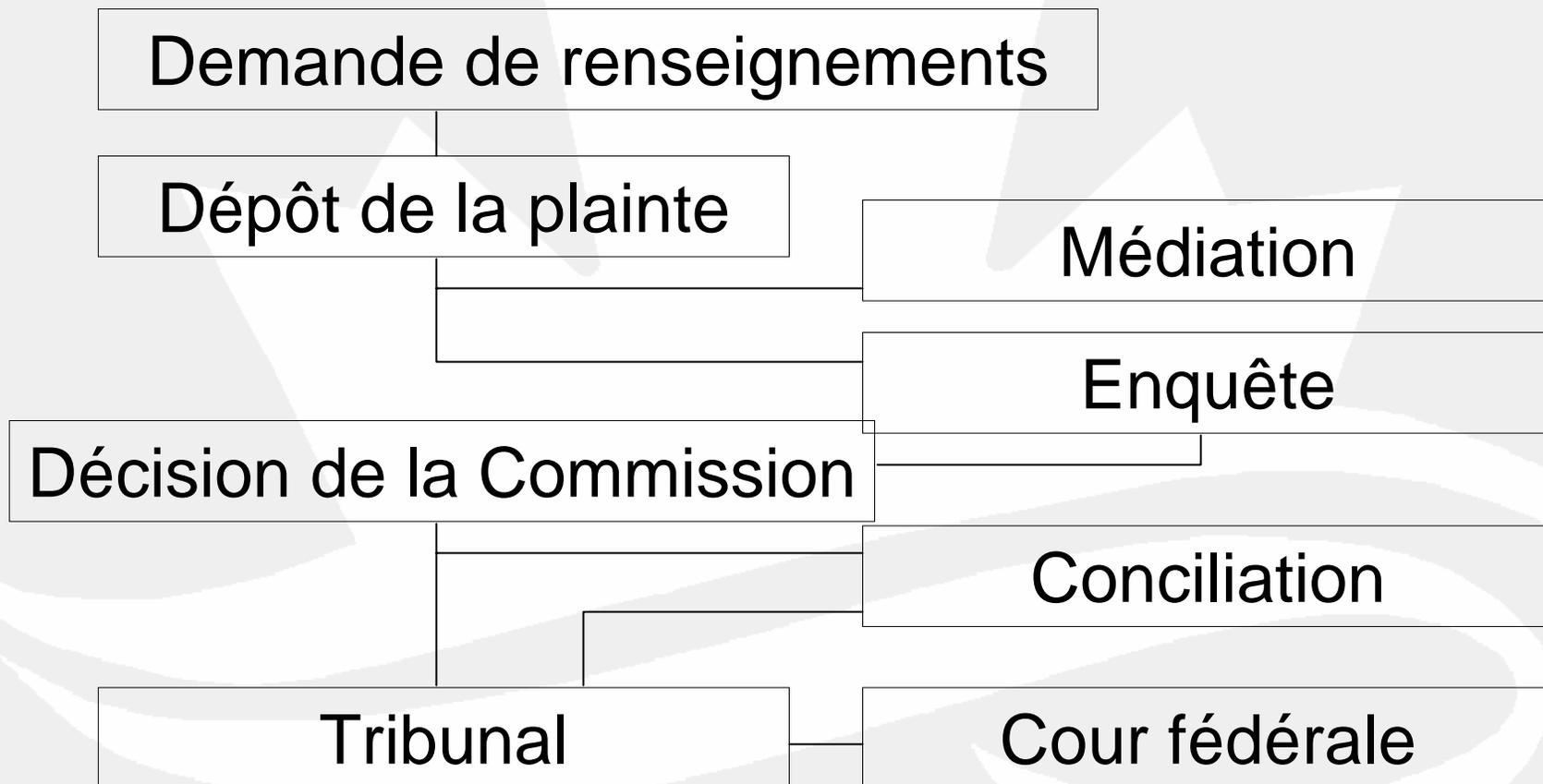
Motifs de distinction illicite et définitions :

- la race,
- la couleur,
- **l'origine nationale ou ethnique,**
- **le sexe (y compris la grossesse),**
- l'état matrimonial,
- **la situation de famille,**
- **l'âge,**
- la religion,
- l'orientation sexuelle,
- l'état de personne graciée,
- **la déficience** (physique ou mentale, y compris la dépendance à l'alcool ou aux drogues).

Motifs de distinction illicite et définitions

- Discrimination : le traitement différentiel fondé sur un des motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi*.
- Harcèlement : commentaires ou conduite à la fois
 - importuns et reconnus comme tels,
 - fondés sur un motif de distinction illicite.
 - Même si une personne aurait raisonnablement dû savoir que le commentaire ou le comportement était importun, elle ne peut se défendre en disant que personne ne s'en est jamais plaint auparavant.

Étapes du processus de traitement des plaintes



Étapes du processus de traitement des plaintes

- Prétention établie à première vue : une série d'allégations, qui, si elles sont vraies, constitueraient de la discrimination
- en l'absence de toute défense de la part de la personne ou de l'organisation visée par la plainte.

Dispositions antidiscriminatoires

- L'art. 5 interdit la discrimination dans les services au public.
- L'art. 7 interdit la discrimination liée à l'emploi.
- L'art. 10 interdit les pratiques et politiques discriminatoires.
- L'art. 11 est une disposition en matière d'équité salariale.
- L'art. 14 est une disposition anti-harcèlement.

Dispositions antidiscriminatoires

Discrimination, harcèlement et refus de prendre des mesures d'adaptation

- La *Loi* prévoit une protection contre le harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite (article 14).
- Le paragraphe 14(1) mentionne également le refus de prendre des mesures d'adaptation.

Dispositions antidiscriminatoires

Protection contre les représailles

- La Commission peut enquêter sur des plaintes de représailles déposées contre des plaignants et y donner suite.
- Toute menace, intimidation ou discrimination contre un plaignant ou un témoin pourrait également constituer une infraction criminelle.

Plaintes et articles 40 et 41

- La CCDP peut décider de ne pas traiter une plainte
 - si celle-ci ne relève pas de la compétence de la Commission;
 - si le temps manque;
 - si la plainte est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi (cas rare);
 - si la plainte est admissible en vertu d'une autre loi ou d'un autre recours (p. ex. les griefs).

Défenses

contre une plainte :

- exigence professionnelle justifiée,
- motif justifiable,
- programme particulier – article 16 de la *Loi*.

Défenses

Organisme décisionnaire

- Les commissaires peuvent décider :
 - de refuser de traiter les plaintes déposées depuis plus d'une année ou ne relevant pas de leur compétence;
 - de nommer des conciliateurs pour régler les plaintes;
 - de renvoyer la plainte au Tribunal des droits de la personne;
 - de rejeter la plainte étant donné le manque de preuves suffisantes.

Défenses

Qu'en est-il de la confidentialité?

- Lorsqu'une plainte est déposée, tous les dossiers demeurent confidentiels et appartiennent à la Commission.
- Dès qu'un dossier est présenté au Tribunal, cela devient une question d'intérêt public.

Tribunal des droits de la personne

- Il fonctionne comme une cour de justice, mais n'instruit que les causes portant sur la discrimination liée aux droits de la personne.
- Il dispose de plus de souplesse que les tribunaux habituels. Il permet notamment aux parties d'expliquer leurs causes en détail.
- L'objectif principal est de garantir l'application équitable et impartiale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à toutes les audiences.

Tribunal des droits de la personne

- La Commission comparaît à titre de partie représentant l'intérêt public.
- Le Tribunal peut ordonner :
 - l'arrêt de la discrimination,
 - la réintégration dans l'emploi,
 - le versement d'une indemnité pour salaires perdus,
 - le versement d'une indemnité pour préjudice moral,
 - l'adoption de programmes spéciaux.

Programme de prévention de la discrimination

- L'objectif est de donner aux employeurs et aux fournisseurs de services des outils afin qu'ils soient davantage en mesure :
- de prévenir la discrimination en faisant en sorte que tous les gestionnaires connaissent leurs droits et leurs responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- de veiller à la mise en place de politiques et de pratiques non discriminatoires;
- de s'occuper plus efficacement et plus rapidement des préoccupations liées aux droits de la personne, et de réduire ainsi le nombre de plaintes officielles déposées à l'interne et à la Commission canadienne des droits de la personne.