COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et vous : un guide explicatif

Droits - Responsabilité - Respect

DOCUMENT ARCHIVÉ

La mention « Document archivé » signifie que la Commission conserve cette information à des fins de référence seulement. Ce document n'est plus soumis aux normes de publication de la Commission et n'a pas été mis à jour depuis son archivage. Par conséquent, le document peut contenir des termes désuets ou vieillis ainsi que des renseignements qui ne sont plus à jour sur la législation et autres enjeux concernant les droits de la personne.

NATIVE WOMEN'S ASSOCIATION OF CANADA
L'ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU CANADA

La Commission canadienne des droits de la personne reconnaît l'importante contribution de l'Association des femmes autochtones du Canada dans la production de ce guide.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de la personne, veuillez communiquer avec :

Bureau national
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Initiative nationale autochtone
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132
Remarque : Toute demande de renseignements au sujet d'une plainte sera transférée au bureau national de la Commission canadienne des droits de la personne.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2010
Cat. n° HR21-18/2010F
ISBN 978-1-100-95569-8

On peut obtenir le présent document sur médias substituts et dans notre site Web à l'adresse : **www.ccdp-chrc.gc.ca**.

AVERTISSEMENT : Il s'agit d'un document purement informatif et les renseignements qu'il contient ne peuvent être considérés comme des conseils juridiques. Il ne s'agit pas d'une version officielle de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette loi est présentée ici en langage clair pour la rendre plus facile à comprendre par le grand public.

Table des matières

Que faire en cas de discrimination? 1

Qu'est-ce que la discrimination? 1

Votre situation est-elle régie par la loi fédérale ou provinciale? 1

Que dit la *Loi* au sujet de la discrimination? 2

- Motifs de discrimination 2
- Actes discriminatoires 3
- Le harcèlement : un acte discriminatoire fréquent 3
- Que faire en cas de harcèlement? 4

Obligation de prendre des mesures d'adaptation selon les besoins du personnel et de la clientèle 4

- Qu'est-ce qu'une contrainte excessive? 6

Quand la *Loi* permet-elle un traitement spécial? 6

Où obtenir de l'aide? 8

- Résolution des conflits par un processus communautaire ou d'autres processus internes 8
- La Commission et le Tribunal 8
- Porter plainte à la Commission 10
- Dépôt d'une plainte 11
- Représailles 11
- Que fait la Commission lorsqu'elle reçoit une plainte? 12

Vous n'êtes pas d'accord avec la Commission ou le Tribunal? 14

La *Loi* et les Autochtones 14

Organismes provinciaux et territoriaux de défense des droits de la personne 15

Vous voulez en savoir plus? 16

Autres lois sur les droits de la personne 16

Glossaire 17

Que faire en cas de discrimination?

Avez-vous été victime de discrimination? Que pouvez-vous faire pour corriger la situation? Le présent guide explique en quoi consiste la discrimination, comment la loi l'interdit et ce qu'il faut faire si vous en êtes victime. Il traite de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la ***Loi***) – c'est-à-dire de la loi fédérale et non des lois provinciales ou territoriales.

À la fin du guide, un glossaire explique les mots mis en **caractères gras** dans le texte.

Qu'est-ce que la discrimination?

La discrimination est un acte ou une décision qui a pour effet qu'une personne ou un groupe sera traité de manière injuste ou négative à cause de sa race, de son âge, de sa religion, de son sexe, etc. Certaines formes de discrimination sont illégales en vertu des lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne. Si vous êtes victime d'une forme de discrimination prévue par la ***Loi***, vous pouvez déposer une **plainte** auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (la **commission**).

Votre situation est-elle régie par la loi fédérale ou provinciale?

La Constitution du Canada répartit la responsabilité légale (aussi appelée compétence) entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Le gouvernement fédéral régit les activités de certains employeurs et fournisseurs de services, comme les banques et les transporteurs aériens, qui sont énumérés dans le glossaire à « **sous réglementation fédérale** ».

Les provinces et territoires régissent les activités des autres employeurs et fournisseurs de services et ont adopté leurs propres lois en matière de droits de la personne. Si votre situation est régie par une loi provinciale ou territoriale, la liste des organismes responsables se trouve à la page 15 du présent guide.

Les Indiens et les terres réservées aux Indiens sont soumis à la réglementation du gouvernement fédéral. Cependant, les organismes gérés par les peuples des Premières nations ou situés dans une réserve ne sont pas tous **sous réglementation fédérale**. Par exemple, un bureau de conseil de bande est **sous réglementation fédérale**, mais les stations-service ou les dépanneurs sont soumis aux lois provinciales ou territoriales. Ainsi, une **plainte** contre une station-service ou un dépanneur serait traitée par la commission des droits de la personne de la province ou du territoire en question en vertu des lois régissant cette commission.

Pour savoir si votre situation est régie par la loi fédérale ou une loi provinciale ou territoriale, parlez-en avec un **agent des droits de la personne** de la **Commission**. Cette personne vous dira à quelle porte vous devez frapper.

Que dit la *Loi* au sujet de la discrimination?

Motifs de discrimination

En vertu de l'article 3 de la ***Loi***, il est interdit aux employeurs et fournisseurs de services **sous réglementation fédérale** de poser des actes discriminatoires contre des gens ou de les traiter de manière injuste pour les **motifs** suivants :

- 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;
- une déficience;
- une condamnation pour laquelle on a obtenu un pardon ou une réhabilitation (état de personne graciée).

Pour lire la ***Loi***, rendez-vous à http://lois.justice.gc.ca/fra/H-6/index.html.

Exemples de discrimination selon la *Loi*

- Un conseil de bande refuse de vous accorder une carte de membre parce que vous êtes une femme (sexe).
- Une banque refuse de vous prêter de l'argent parce que vous êtes un Autochtone (race, origine nationale ou ethnique, couleur).
- Un conseil de bande refuse de vous embaucher parce que vous êtes d'une autre Première nation (origine nationale ou ethnique).
- Votre employeur vous congédie parce que vous êtes enceinte (sexe).
- Votre employeur vous congédie parce que votre patron n'aime pas un membre de votre famille (situation de famille).
- Votre employeur vous congédie parce que vous avez échoué à un test de dépistage de drogues fait au hasard sur votre lieu de travail (déficience).

Toutefois, le fait de ne pas avoir une bonne relation avec votre patron ne veut pas dire qu'il y a nécessairement discrimination. Si vous pensez qu'une situation pourrait être un cas de discrimination, communiquez avec un **agent des droits de la personne** de la **Commission** pour en savoir plus.

Actes discriminatoires

La ***Loi*** interdit les **actes discriminatoires** suivants s'ils s'appuient sur l'un des **motifs de discrimination** :

- refus de fournir à quelqu'un des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement (article 5);
- refus d'employer une personne, renvoi ou traitement inéquitable au travail (article 7);
- application de politiques ou de lignes de conduite qui empêchent certaines personnes d'obtenir un poste (article 10);
- versement de salaires différents à des hommes et des femmes qui exécutent des fonctions équivalentes (article 11);
- diffusion de messages haineux par téléphone ou par Internet (article 13);
- harcèlement (article 14);
- représailles contre une personne ayant porté **plainte** à la **Commission** pour elle-même ou au nom d'une autre personne (article 14.1).

Le harcèlement : un acte discriminatoire fréquent

On parle de harcèlement si quelqu'un :

- vous offense ou vous humilie physiquement ou verbalement;
- vous menace ou tente de vous intimider;
- fait des remarques déplacées ou des mauvaises blagues sur votre race, votre religion, votre sexe, votre âge, votre déficience, par exemple;
- entre en contact physique avec vous sans nécessité, en vous touchant, vous tapotant, vous pinçant ou vous frappant – ce qui peut aussi constituer une agression ou des voies de fait.

Les employeurs sont responsables de toute situation de harcèlement en milieu de travail et ils doivent prendre les mesures appropriées à l'égard de tout employé qui fait du harcèlement. Ils devraient adopter une politique anti-harcèlement en milieu de travail que tout employé pourra obtenir sur demande.

Que faire en cas de harcèlement?

Parlez-en à votre employeur – ne faites pas comme si tout allait bien. Si vous ne vous sentez pas en sécurité, ou si vous pensez que d'autres personnes sont en danger, appelez la police. Dites à la personne qui vous harcèle que son comportement est inacceptable.

Si vous subissez du harcèlement au travail, parlez-en à la personne-ressource qui est identifiée dans la politique anti-harcèlement de votre employeur. Si cette personne ne vous aide pas, vérifiez s'il existe une procédure de règlement des griefs dans l'entreprise ou communiquez avec votre représentant syndical. Documentez votre cas : prenez des notes sur tous les incidents, en précisant la date et l'heure, le lieu et le nom des témoins.

Si c'est un fournisseur de services qui vous harcèle, portez plainte auprès de la direction de cette entreprise.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation selon les besoins du personnel et de la clientèle

Parfois, les employeurs doivent prendre des mesures spéciales pour permettre aux gens d'accomplir leur travail. C'est ce qu'on appelle l'**obligation de prendre des mesures d'adaptation**. Par exemple, les employeurs doivent accorder un congé de maternité aux femmes enceintes. Ils doivent aussi permettre aux gens de respecter leurs fêtes religieuses. Toutefois, cette obligation s'applique seulement lorsque les conditions de travail de l'employé doivent changer ou être modifiées en raison de l'un des **motifs de discrimination**.

La loi oblige les entreprises ou organismes **sous réglementation fédérale** à prendre des mesures d'adaptation lorsqu'ils offrent des services au public, par exemple, en permettant l'accès aux personnes qui se déplacent en fauteuil roulant.

Si vous avez des besoins spéciaux qui exigent des mesures d'adaptation de la part de votre employeur, conformément au paragraphe 15(2) de la ***Loi***, vous devez:

- dire à votre employeur en quoi votre situation particulière pourrait avoir des répercussions sur votre travail;
- donner à votre employeur suffisamment d'information sur votre situation particulière pour justifier le changement demandé;
- discuter avec votre employeur pour trouver des façons de vous aider à faire votre travail.

L'histoire d'Andréa

Membre de la Première nation Spruce Tree, Andréa travaille depuis sept ans comme aide-comptable et administratrice au conseil de bande lorsqu'on lui annonce qu'elle est renvoyée en raison de ses absences fréquentes, de ses sautes d'humeur et de son comportement colérique lorsqu'elle boit. Andréa estime que le conseil de bande exerce de la discrimination à son égard en raison d'une déficience. Depuis le décès de sa fille survenu en septembre cinq ans auparavant, Andréa souffre de dépression chaque année à cette période de l'année, ce qui la porte à boire.

Le médecin d'Andréa confirme que la dépression et l'alcoolisme sont des affections incapacitantes. Il envoie Andréa chez un thérapeute qui lui fournira du soutien psychologique à long terme et qui l'aidera à trouver un programme de désintoxication. Il lui prescrit également des antidépresseurs.

Le thérapeute lui dit qu'elle doit suivre un programme de traitement de 28 jours dans un centre situé loin de la réserve. Craignant que le conseil de bande lui refuse un aussi long congé, Andréa propose les mesures suivantes :

- une demande de congé de maladie pour incapacité médicale;
- une lettre du médecin expliquant qu'elle souffre de troubles médicaux l'empêchant temporairement de travailler et précisant que sa médication et son plan de traitement devraient améliorer considérablement son état;
- une note du thérapeute confirmant qu'elle reçoit du soutien psychologique à long terme pour régler ses problèmes au travail et ses crises de colère;
- un plan de travail démontrant comment elle pourrait établir les rapports financiers périodiques à son retour, pour autant qu'un autre employé se charge de faire le suivi des factures, des dépenses et d'autres données pertinentes.

Le conseil de bande accepte la proposition d'Andréa et se réjouit à l'idée de la voir revenir au travail lorsqu'elle sera rétablie.

Toutefois, votre employeur n'est pas tenu de s'adapter à vos besoins spéciaux si cela constituerait pour lui une **contrainte excessive**. Par exemple, une personne qui ne voit pas assez bien pour obtenir un permis de conduire ne peut pas conduire des autobus.

Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

En vertu du paragraphe 15(2) de la ***Loi***, un employeur ou un fournisseur de services peut dire qu'il s'agit d'une **contrainte excessive** si la mesure d'adaptation coûtait trop cher ou comporterait des risques sur les plans de la santé et de la sécurité. Par exemple, si vous étiez toxicomane et occupiez un emploi dangereux, votre employeur pourrait alléguer que le fait de prendre des mesures d'adaptation en vous laissant votre emploi mettrait en danger vos collègues de travail, la population et vous-même.

Quand la *Loi* permet-elle un traitement spécial?

Parfois, traiter tout le monde de la même façon ne veut pas nécessairement dire que le traitement sera équitable. Dans certains cas, la Loi permet un traitement spécial pour assurer que chaque personne sera traitée de façon juste et équitable. Par exemple, exiger que tous les candidats à un emploi passent un examen écrit peut défavoriser une personne qui a une déficience visuelle. Ou une politique sur les quarts de travail peut sembler injuste pour un employé qui pratique une religion particulière. Dans ces cas, une mesure d'adaptation peut s'appliquer pour que chaque personne participe pleinement. En d'autres mots, il peut devenir nécessaire de traiter quelqu'un de façon différente dans le but d'être juste.

A certain moment, la Loi peut permettre un traitement spécial. Un employeur peut avoir une bonne raison de choisir un candidat autochtone, par exemple, parce qu'il doit connaître la culture du milieu pour accomplir sa tâche. Un employeur des Premières nations peut décider d'embaucher un Autochtone qualifié plutôt qu'une autre personne parce qu'il est important, pour cette communauté, d'avoir des employés autochtones.

Les peuples autochtones sont en droit d'être traités de façon équitable. Mais un traitement juste et équitable ne veut pas toujours dire qu'on traite tout le monde de la même façon.

L'histoire de Mike

La famille de Mike Smith est membre de la Première nation Pine Tree. Âgé de 14 ans, Mike a une déficience progressive incapacitante qui limite ses mouvements. Il peut se déplacer avec des béquilles en ce moment, mais son état se dégradera sans doute avec le temps. Ses déplacements à l'intérieur de l'école deviennent de plus en plus difficiles. Son père le porte jusqu'à l'intérieur de l'école le matin et revient le chercher le soir. Pour aller aux toilettes, Mike doit se traîner pour monter et descendre des marches d'escalier parce qu'il n'y a pas de salle de toilettes au rez-de-chaussée. Une fois arrivé là, il doit crier pour que le concierge vienne lui ouvrir la porte parce qu'il est incapable de faire tourner ce type de poignée de porte.

Mike doit aussi se rendre au service de santé et au centre de loisirs de la Première nation Pine Tree. Le service de santé est un plain-pied, mais il y a des marches à l'entrée. Au centre de loisirs, où il va faire des séances d'exercice et de physiothérapie, il y a aussi trois marches à l'entrée et le problème de poignée de porte se répète dans le gymnase, le vestiaire et les toilettes.

Ses parents, Gerry et Marian, s'inquiètent de ce qui se passerait, particulièrement à l'école, s'ils n'étaient plus en mesure de prendre soin de Mike et que son état se dégrade encore plus. Selon les spécialistes, Mike aura bientôt besoin d'un fauteuil roulant, mais l'école n'a pas de rampes d'accès, même pour un petit fauteuil. À la limite, Mike pourrait s'installer dans un logement supervisé dans la grande ville, mais il perdrait alors contact avec sa famille, sa langue et sa communauté. Pour la famille de Mike, il n'en est pas question.

Gerry et Marian ont discuté avec le chef et le conseil de bande de la nécessité de rendre accessibles aux fauteuils roulants l'école et les autres installations publiques de la réserve, mais l'argent manque. La famille est bien connue et tout le monde veut aider Mike, reconnu pour sa gentillesse, mais le conseil n'a pas les moyens de payer les rampes, les ascenseurs, la rénovation des toilettes et tout le reste pour adapter toutes les installations de la réserve.

La famille envisage de porter **plainte** à la **Commission**, contre le gouvernement fédéral et le conseil de bande. Le conseil de bande soutient qu'il ferait faillite s'il devait faire tous ces travaux dans le cadre du budget courant, puisqu'il manque déjà d'argent pour loger tout le monde convenablement. Il ne voit pas l'utilité de la médiation alors qu'il s'agit essentiellement d'un problème d'argent. Déçus et contrariés, les Smith déposent officiellement une **plainte**.

Histoire à suivre.

Où obtenir de l'aide?

Résolution des conflits par un processus communautaire ou d'autres processus internes

Souvent, il est possible de régler un problème facilement et rapidement en utilisant les ressources de l'organisation ou la collectivité. Vous pouvez tenter de régler un conflit :

- par un processus coutumier, comme demander conseil aux aînés ou organiser un cercle de guérison; ou
- par le dépôt d'un grief, si vous êtes syndiqué.

Si vous déposez une **plainte** à la **Commission**, on vous demandera toujours en premier lieu si vous avez essayé de régler le problème au sein de votre organisation ou de la collectivité et de quelle manière. S'il est possible de régler votre cas par un processus interne, la **Commission** vous dira généralement d'utiliser les recours en place avant de traiter votre **plainte**.

Cependant, si ça ne fonctionne pas, vous avez seulement 12 mois à partir de la date de l'**acte discriminatoire** pour porter **plainte** à la **Commission**. Il est possible que la **Commission** prolonge ce délai dans certains cas, par exemple, si vous êtes malade.

La Commission et le Tribunal

La ***Loi*** a mené à la création de la Commission canadienne des droits de la personne et du Tribunal canadien des droits de la personne. Ces deux organismes sont indépendants l'un de l'autre et du gouvernement.

La **Commission**:

- traite les **plaintes** de discrimination déposées contre un employeur ou un fournisseur de services **sous réglementation fédérale** et les transmet au **Tribunal** pour qu'il tienne une audience s'il faut pousser l'enquête;
- s'assure que les employeurs favorisent l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes nommés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles;
- fait la promotion des droits de la personne et informe les organisations **sous réglementation fédérale** sur leur obligation de respecter les droits de la personne à l'interne.

La suite de l'histoire de Mike

Un **agent des droits de la personne** de la **Commission** communique avec les Smith et le conseil de bande pour vérifier s'ils pourraient arriver à s'entendre grâce à un processus communautaire. La Première nation Pine Tree dispose de différents niveaux d'intervention, selon le genre de conflit et les résultats attendus par les personnes concernées. Les Smith et le conseil de bande décident d'essayer le modèle communautaire et d'utiliser un processus traditionnel où un aîné joue le rôle de tiers indépendant. Le gouvernement fédéral envoie un de ses représentants avec le mandat de participer à la médiation. Moins d'une semaine plus tard, ils rencontrent le comité, l'aîné guidant le processus. Le comité est composé d'un membre vivant hors de la réserve, de deux résidants de la réserve, d'un représentant des jeunes et de l'aîné. La communauté a toujours utilisé ce processus pour réaliser un consensus.

Tout d'abord, l'aîné laisse les Smith raconter leur histoire avant de permettre au conseil de bande de réagir. Le conseil est surpris de voir que les Smith ne s'attendent pas à ce que tout soit fait en même temps. Tous s'entendent pour donner la priorité à l'école et voir plus tard ce qu'il faudra changer dans les autres installations. Les représentants de la collectivité font leurs commentaires et on discute des coûts et des avantages pour l'ensemble de la communauté.

On prévoit que le conseil de bande et les Smith feront le tour de l'école pour établir la liste des choses à faire sans délai et des modifications à effectuer dans les prochaines années dans le cadre de l'entretien courant du bâtiment. Ce sera ensuite le tour du service de santé et du centre de loisirs.

Considérant que le conseil bande a répondu adéquatement aux besoins de leur fils, les Smith décident de retirer leur **plainte**. Il n'ont eu qu'à envoyer une courte lettre à la **Commission** pour lui annoncer l'entente conclue avec le conseil de bande et leur décision de retirer leur **plainte**. La **Commission** a approuvé l'entente et a fermé le dossier.

Le **Tribunal** :

- tient des audiences sur les affaires soumises par la **Commission** et rend sa décision;
- rend des ordonnances pour mettre fin à la discrimination. À cet égard, le **Tribunal** fonctionne comme une cour de justice.

Pour en savoir plus sur le **Tribunal**, consultez le guide publié sur son site à www.chrt-tcdp.gc.ca. Cliquez sur « Règles et procédures du Tribunal » et sur « Comment s'y retrouver? Guide de la procédure du Tribunal ».

Porter plainte à la Commission

Si vous pensez être victime de discrimination, vous pouvez écrire ou téléphoner à la **Commission**. Le personnel vous donnera des renseignements de base sur les services de la **Commission** et vous dira si elle peut traiter votre **plainte**.

Seules les personnes légalement établies au Canada – ou les personnes qui les représentent – peuvent déposer une **plainte**. La **plainte** doit être déposée dans les 12 mois suivant l'événement ou la situation qui vous amène à porter plainte. Vous devez décrire dans votre **plainte** le geste ou la décision qui constitue selon vous un **acte discriminatoire**, les **motifs de discrimination** et comment cet acte discriminatoire nuit à votre qualité de vie.

Une situation injuste ne mène pas nécessairement à une **plainte** recevable pour atteinte aux droits de la personne. Pour que vous puissiez porter **plainte**, il doit y avoir des **motifs de discrimination**, un **acte discriminatoire** et des répercussions négatives sur vous.

Plainte = motifs de discrimination + acte discriminatoire + répercussions négatives sur vous

Vous pouvez déposer une **plainte** au nom d'une autre personne à la condition d'avoir son consentement. Un **agent des droits de la personne** vous encouragera à essayer de régler le problème par un processus de règlement des conflits en milieu de travail ou dans la communauté.

Dépôt d'une plainte

Un **agent des droits de la personne** vous fera parvenir une trousse expliquant comment remplir le formulaire de **plainte**. Si vous avez de la difficulté à remplir le formulaire, demandez l'aide de l'**agent des droits de la personne**, d'un ami ou d'un membre de votre famille. Vous n'avez pas besoin d'un avocat pour déposer une **plainte**. Si vous ne comprenez pas certaines choses, l'**agent des droits de la personne** est là pour vous aider.

Si la **Commission** accepte votre **plainte**, la personne ou l'organisation visée par la **plainte** (qu'on appelle le **mis en cause**) en recevra une copie pour qu'elle sache ce que vous lui reprochez. La **Commission** est impartiale – elle n'est ni de votre côté ni de celui du **mis en cause**.

Il pourrait arriver que la **Commission** ait une bonne raison de ne pas poursuivre l'examen de votre **plainte**. L'**agent des droits de la personne** peut rédiger un rapport initial dans lequel il demandera à la **Commission** de décider si elle traitera ou non votre **plainte**. Une telle décision doit être prise dans les cas suivants :

- le plaignant a accès à d'autres procédures d'appel ou de règlement des griefs ;
- il y a d'autres procédures plus appropriées;
- la **plainte** ne s'appuie pas sur un motif prévu par la ***Loi*** ou ne vise pas une organisation **sous réglementation fédérale**;
- le délai de 12 mois est expiré.

Vous pouvez faire parvenir vos commentaires à la **Commission** avant qu'elle prenne cette décision; les commissaires les liront, en même temps que le rapport et les commentaires du **mis en cause**, s'il y a lieu.

Représailles

Lorsque vous déposez une **plainte**, la ***Loi*** prévoit que personne ne peut **exercer de représailles** contre vous ni chercher à vous nuire à cause de cette **plainte**. Si quelqu'un le fait, vous pourriez déposer une deuxième **plainte**. Communiquez sans délai avec l'**agent des droits de la personne** pour savoir ce que vous pouvez faire. Si cette personne commet un acte criminel, appelez aussi la police. Documentez soigneusement votre cas – prenez des notes sur tous les incidents, en précisant la date et l'heure, le lieu et le nom des témoins, et en expliquant pourquoi il s'agit de **représailles** selon vous.

Que fait la Commission lorsqu'elle reçoit une plainte?

La **Commission** fait tout ce qu'elle peut pour régler les **plaintes** dès les premières étapes du processus, ce qui est une bonne chose pour tout le monde, c'est-à-dire vous, le **mis en cause** et la **Commission**. Si le plaignant et le **mis en cause** n'arrivent pas à s'entendre, la **Commission** demande généralement à un **agent des droits de la personne** de faire enquête. Cependant, les parties peuvent trouver une solution à leur conflit à n'importe quelle étape du processus.

Exemples de règlements

Exemple 1 :

Motifs : Race, origine nationale ou ethnique

Domaine : Emploi

Secteur : Fonction publique fédérale

Allégation : Le plaignant, qui participait à un programme de formation, allègue que l'un des formateurs a fait des commentaires méprisants relativement à sa culture autochtone. Il dit que ce formateur a tenté plusieurs fois de le faire exclure du programme et l'a forcé à partir le dernier jour même s'il avait réussi toutes les parties du programme.

Règlement : Attestation officielle reconnaissant que le plaignant a terminé le programme avec succès

Exemple 2 :

Motifs : Race, origine nationale ou ethnique, déficience

Domaine : Fourniture de services

Secteur : Transport

Allégation : La plaignante, qui est Autochtone, souffre de polyarthrite rhumatoïde. Elle allègue que, pendant qu'elle voyageait avec ses enfants, un préposé l'a harcelée de même que ses enfants. Il les aurait traités différemment des autres passagers pendant le voyage.

Règlement : Indemnité financière et lettre d'excuses.

La plupart du temps, la **Commission** fera ce qui suit après avoir reçu une **plainte** :

1. Elle nomme un médiateur qui sera chargé d'aider les parties à régler leur conflit. Un médiateur est une personne neutre formée pour aider les gens à trouver des solutions à leurs problèmes. Si la médiation débouche sur une solution, les deux parties, c'est-à-dire le **mis en cause** et vous, signent une entente précisant ce que chacun accepte de faire. C'est ce qu'on appelle « parvenir à un règlement ». La **Commission** examinera cette entente pour vérifier si elle est juste et appropriée pour les deux parties. La **Commission** peut également faire le suivi du règlement pour voir à ce que les deux parties tiennent leurs promesses.
2. Elle nomme un **agent des droits de la personne** qui enquêtera. Cet agent vous posera des questions, parlera au **mis en cause**, interrogera les témoins, et examinera tous les documents fournis par les parties. Par la suite, en utilisant l'information recueillie, l'**agent** remet à la **Commission** un rapport qui explique les faits et qui recommande de rejeter votre **plainte** ou de la soumettre au **Tribunal**. Après avoir lu ce rapport, vous pouvez écrire une lettre aux commissaires pour leur dire ce que vous pensez du rapport avant qu'ils prennent une décision.
3. Elle soumet la **plainte** au **Tribunal**. À partir de ce moment, la **Commission** n'a plus de prise sur la **plainte**. Le Tribunal tiendra une audience. Il demandera aux parties, vous et le **mis en cause**, de lui remettre les documents pertinents et de convoquer des témoins pour confirmer vos déclarations.

Après l'audience, le **Tribunal** décidera s'il y a eu discrimination. Il peut alors prendre l'une des deux décisions suivantes :

- rejeter la **plainte**;
- conclure qu'il y a eu discrimination et ordonner le paiement d'une indemnité ou un autre forme de mesures (appelées mesures correctives) pour mettre fin à la discrimination.

Comme exemples de mesures correctives imposées par le Tribunal, le **mis en cause** pourrait devoir :

- modifier ses règles ou politiques, ou élaborer une politique anti-harcèlement;
- vous payer le salaire perdu ou vous rendre votre emploi;
- se renseigner davantage sur les droits de la personne;
- vous verser une indemnité pour préjudice moral et toute perte occasionnée par l'**acte discriminatoire**.

Si la **Commission** considère que la **plainte** porte sur un sujet d'**intérêt public**, elle peut comparaître devant le **Tribunal** pour représenter l'**intérêt public**.

Le processus de traitement des **plaintes** n'est pas public. Toute la documentation est conservée dans un dossier pour permettre à l'**agent des droits de la personne** de rédiger son rapport à l'intention de la **Commission**. Par contre, si la **plainte** est soumise au **Tribunal** ou à la Cour fédérale, les documents deviennent publics à partir de ce moment.

Vous n'êtes pas d'accord avec la Commission ou le Tribunal?

Vous pouvez demander à la Cour fédérale de réviser la décision. Si la Cour fédérale vous donne raison, elle renverra votre cause à la **Commission** ou au **Tribunal** et lui demandera de revoir le dossier. La Cour fédérale ne peut pas renverser la décision.

La *Loi* et les Autochtones

En 2008, le gouvernement fédéral a abrogé (autrement dit annulé) l'article 67 de la ***Loi***. Cet article empêchait qui que ce soit de déposer une **plainte** sur tout ce qui pouvait toucher à la *Loi sur les Indiens*. Maintenant que l'article 67 n'existe plus, les Autochtones peuvent déposer une **plainte** pour atteinte aux droits de la personne contre le gouvernement fédéral si la *Loi sur les Indiens* ou des politiques qui en découlent causent de la discrimination.

À compter du 18 juin 2011, les Autochtones pourront aussi déposer une **plainte** contre des gouvernements des Premières nations ou d'autres organismes autochtones **sous réglementation fédérale** si les gestes qu'ils posent ou les décisions qu'ils prennent en vertu de la *Loi sur les Indiens* sont des **actes discriminatoires**. Par exemple, le fait de refuser un certificat de possession ou d'études aux termes de la *Loi sur les Indiens* constituerait un **acte discriminatoire** si le **plaignant** peut démontrer que la raison de ce refus est un **motif de discrimination** interdit, comme la situation de famille.

Dans les affaires de droits de la personne, les décisions qui touchent les Premières nations doivent tenir compte des droits ancestraux ou issus de traités. Dans le cas des **plaintes** contre un gouvernement ou un fournisseur de services d'une Première nation, la **Commission** et le **Tribunal** peuvent tenir compte du droit coutumier de cette Première nation. Ils doivent concilier les droits collectifs et individuels du point de vue d'une Première nation, tout en respectant l'égalité des sexes.

Organismes provinciaux et territoriaux de défense des droits de la personne

Organismes (d'est en ouest)	Site Internet
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	www.justice.gov.nl.ca/hrc
Prince Edward Island Human Rights Commission	www.gov.pe.ca/humanrights
Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse	www.gov.ns.ca/humanrights
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	www.gnb.ca/hrc-cdp
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec)	www2.cdpdj.qc.ca
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (Ontario)	www.hrto.ca http://www.hrlsc.on.ca
Commission des droits de la personne du Manitoba	www.gov.mb.ca/hrc
Saskatchewan Human Rights Commission	www.shrc.gov.sk.ca
Alberta Human Rights Commission	www.albertahumanrights.ab.ca
Tribunal des droits de la personne de Colombie-Britannique	www.bchrt.bc.ca
Nunavut Human Rights Tribunal	www.nhrt.ca
Northwest Territories Human Rights Commission	www.nwthumanrights.ca
Commission des droits de la personne du Yukon	www.yhrc.yk.ca

Vous voulez en savoir plus?

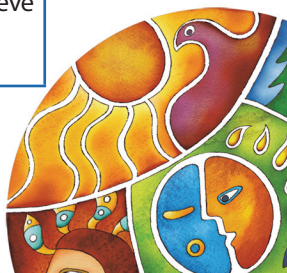
Pour en savoir plus sur la **Commission** et ses services, visitez son site à l'adresse www.ccdp-chrc.gc.ca ou composez sans frais le 1-888-214-1090.

Autres lois sur les droits de la personne

La *Charte canadienne des droits et libertés* fait partie de la Constitution canadienne. Elle garantit de façon générale des droits à l'égalité et d'autres droits et libertés fondamentaux. Elle s'applique aux gouvernements, mais non aux organisations, aux entreprises ou aux personnes. Pour en savoir plus sur la *Charte*, rendez-vous à l'adresse http://www.pch.gc.ca/pgm/pdp-hrp/canada/guide/index-fra.cfm.

Les Nations Unies ont fait plusieurs déclarations sur les droits humains, dont la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en 2007. Cette déclaration confirme que tous les peuples autochtones ont droit à titre individuel ou collectif, au respect du principe d'égalité en tant que membres d'une Première nation ou d'un autre peuple autochtone. Elle reconnaît également le droit à l'autodétermination des peuples autochtones. Pour en savoir plus sur cette déclaration, rendez-vous à l'adresse www.un.org/esa/socdev/unpfii/fr/drip.html.

Glossaire	
acte discriminatoire	Les exemples suivants constituent des actes discriminatoires lorsqu'ils s'appuient sur l'un des motifs de discrimination : • refus de fournir à quelqu'un des biens, des installations, des services ou des moyens d'hébergement; • refus d'employer une personne, renvoi ou traitement inéquitable au travail; • versement de salaires différents à des hommes et des femmes qui exécutent des fonctions équivalentes; • application de politiques ou de lignes de conduite qui empêchent certaines personnes d'obtenir un poste; • diffusion de messages haineux par téléphone ou par Internet; • harcèlement; • représailles contre une personne ayant porté plainte à la Commission pour elle-même ou au nom d'une autre personne.
agent des droits de la personne	Un employé professionnel de la Commission spécialisé dans les questions de droits de la personne
Commission	La Commission canadienne des droits de la personne, un organisme créé en vertu de la *Loi canadienne des droits de la personne*
contrainte excessive	Situation entraînant des coûts ou des risques pour la santé ou la sécurité qui aurait pour conséquence qu'un employeur pourrait difficilement ou pas du tout respecter son obligation de prendre des mesures d'adaptation
intérêt public	Une question est d'intérêt public lorsqu'elle soulève des préoccupations au sujet de la politique gouvernementale ou des valeurs publiques



Loi	La *Loi canadienne sur les droits de la personne*
mis en cause	La personne ou l'organisme contre qui une plainte est déposée
motifs de discrimination	✡ 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 ✡ une condamnation pour laquelle on a obtenu un pardon ou une réhabilitation (l'état de personne graciée)
obligation de prendre des mesures d'adaptation	L'obligation, pour un employeur, d'adapter le milieu de travail pour répondre aux besoins spéciaux d'une personne ou, pour un fournisseur de services, de modifier la manière d'offrir le service
plaignant	Une personne qui dépose une plainte en vertu de la *Loi*
plainte	Une plainte en vertu de la *Loi*

représailles	Une action ou un comportement dommageable du mis en cause ou d'une personne agissant en son nom en réaction au dépôt d'une plainte à la Commission
sous réglementation fédérale	La *Loi* s'applique aux employeurs et fournisseurs de services sous réglementation fédérale, dont les suivants : ✪ les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral; ✪ les banques à charte; ✪ les transporteurs aériens; ✪ les stations de radio et de télévision; ✪ les entreprises de communication et de téléphonie interprovinciales; ✪ les entreprises de transport interprovincial, comme les autobus ou les trains qui voyagent d'une province à une autre; ✪ les gouvernements des Premières nations et certains autres organismes des Premières nations; ✪ d'autres entreprises sous réglementation fédérale, comme certaines sociétés minières.
Tribunal	Le Tribunal canadien des droits de la personne, un organisme créé en vertu de la *Loi*