



Guide de poche sur **les Droits de la personne**



L'Institut professionnel
de la fonction publique
du Canada

Bureaux de l'Institut

Bureau national

250, chemin Tremblay
Ottawa (Ontario)
K1G 3J8

Tél. : (613) 228-6310
1-800-267-0446

Fax : (613) 228-9048
1-800 465-7477

Toronto

110, rue Yonge
Suite 701 Toronto (Ontario)
M5C 1T4

Tél. : (416) 487-1114
1-800-668-3943

Fax : (416) 487-7268
1-800-281-7280

Vancouver

401, rue Georgia West
Suite 2015 Vancouver
(Colombie-Britannique)
V6B 5A1

Tél. : (604) 688-8238
1-800-663-0485

Fax : (604) 688-8290
1-800-330-1988

Montréal

1000, rue Sherbrooke
ouest Suite 2330 Montréal
(Québec)
H3A 3G4

Tél. : (514) 288-3545
1-800-363-0622

Fax : (514) 288-0494
1-800-288-0494

Edmonton

10020 – 101A Avenue
Suite 1700 Edmonton
(Alberta) T5J 3G2

Tél. : (780) 428-1347
1-800-661-3939

Fax : (780) 426-5962
1-800-856-4963

Halifax

1718, rue Argyle
Suite 200 Halifax
(Nouvelle-Écosse)
B3J 3N6

Tél. : (902) 420-1519
1-800-565-0727

Fax : (902) 422-8516
1-800-238-7427

Winnipeg

363, Broadway
Suite 960 Winnipeg
(Manitoba) R3C 3P2

Tél. : (204) 942-1304
1-800-665-0094

Fax : (204) 942-4348
1-800-239-9334

.....

Guide de poche sur les Droits de la personne

Autres documents utiles

- Avantages offerts aux membres
- Statuts et règlement de l'Institut professionnel
- Manuel des politiques de l'Institut
- Manuel du délégué syndical
- Manuel à l'intention des dirigeants élus
- Guide de poche des dirigeants élus
- Guide de poche du délégué syndical
- Guide de poche sur le mentorat du délégué syndical
- Guide de poche sur le leadership
- Guide de poche sur la consultation
- Guide de poche sur l'équité en matière d'emploi
- Guide de poche sur l'intimidation et la violence en milieu de travail
- Guide de poche sur le harcèlement
- Guide de poche sur la santé et la sécurité au travail (SST)
- Guide de poche sur la Divulgence d'actes répréhensibles
- De fiers professionnels
- Guide de poche sur comment rédiger une résolution



L'Institut professionnel
de la fonction publique
du Canada

Table des matières

Quel sont les droits de la personne?	1
Qu'est-ce que la discrimination?	1
Quels sont les droits de la personne dans un lieu de travail?	3
Législation	4
Aperçu de la loi canadienne sur les droits de la personne	5
Qu'est-ce que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?	8
Qu'est-ce qu'une « exigence professionnelle justifiée »?	9
Qu'est-ce que la « contrainte excessive »?	10
Demande de mesure d'adaptation	11
Exemple de cas	12
Plaintes concernant les droits de la personne adressées à la Commission	15
Griefs et autres plaintes au sujet de la discrimination	17
Quel est le rôle du syndicat?	18
Que devraient faire les membres de l'Institut?	18
Que devrait faire le délégué syndical?	19
Promotion des droits de la personne en milieu de travail	20
Notes	22

.....

Quel sont les droits de la personne?

« On entend par droits de l'homme, au sens le plus courant, l'ensemble des droits particuliers considérés comme inhérents à la personne humaine. La notion de droits de l'homme reconnaît à chaque être humain la faculté de jouir des droits fondamentaux qui lui reviennent sans distinction fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la situation matérielle, la naissance ou toute autre condition. »

- Nations Unies, Haut-Commissariat aux droits de la personne

Les droits de la personne sont fondés sur le respect de la dignité et de la valeur de chaque être humain. Ils sont inaliénables, universels et indivisibles. Au Canada, ils sont légalement protégés par les lois sur les droits de la personne et par la Charte canadienne des droits et libertés.

Qu'est-ce que la discrimination?

Discriminer signifie faire des distinctions ou traiter des personnes de manière négative ou adverse en raison de leur race, leur âge, leur religion, leur sexe ou d'autres motifs de distinction illicite.

.....

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés 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, l'état de personne graciée ou la déficience.

Une personne ne peut se voir refuser un emploi, des biens, des services, des installations ou un hébergement pour un motif de distinction illicite.

Il y a discrimination lorsqu'une personne est affectée de manière négative ou adverse en raison de l'une de ces caractéristiques. La discrimination peut être intentionnelle, par exemple, être exclue directement ou traitée différemment en raison de l'âge, du sexe de la race, etc. Un exemple de discrimination intentionnelle serait une pratique visant à exclure des travailleurs âgés de l'accès à une formation d'emploi. Ou la discrimination peut être involontaire lorsqu'une règle, une norme ou une pratique d'apparence neutre a un impact négatif sur un groupe en particulier. Un exemple d'une discrimination involontaire pourrait être une règle qui impose une grandeur pour un certain emploi - même si cette règle semble neutre, elle pourrait avoir comme conséquence l'exclusion des femmes.

.....

La discrimination n'a pas à être intentionnelle. Même s'il n'existe aucune intention de faire preuve de discrimination, un geste, une politique ou une pratique qui peuvent avoir un impact adverse sur des personnes d'un groupe visé peuvent être considérés comme discriminatoire. C'est l'impact qui compte, et non l'intention.

Quels sont les droits de la personne dans un lieu de travail?

Habituellement, les employés possèdent les droits suivants dans un lieu de travail :

- le droit à un lieu de travail libre de harcèlement et de discrimination pour un motif de distinction illicite
- le droit d'accès au perfectionnement professionnel et à l'avancement professionnel sans discrimination
- le droit à des mesures d'adaptation

Si un employé se voit refuser l'un de ces droits pour un motif de discrimination illicite, il peut déposer un grief, une plainte en matière de dotation ou une plainte en matière des droits de la personne, le cas échéant. Il convient de remarquer que pour établir une violation des droits de la personne, il doit exister une preuve que le refus d'un droit était dû, au moins en partie, à un motif de discrimination illicite.

.....

Il convient également de remarquer que le « harcèlement personnel » qui n'est pas basé sur un droit de la personne en particulier peut quand même être interdit par la convention collective ou une politique de l'employeur, même s'il n'y a eu aucune discrimination. Pour de plus amples renseignements, consultez le *Guide de poche sur le harcèlement* ou communiquez avec votre bureau régional si vous avez une question sur un cas en particulier.

Législation

Les employés des employeurs régis par le gouvernement fédéral sont assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces employeurs incluent le gouvernement fédéral et les agences connexes, les sociétés de la Couronne fédérale et les employeurs des industries régies par le gouvernement fédéral telles que les banques, les télécommunications, les transporteurs aériens et les transporteurs interprovinciaux. Les employés des industries régies par le gouvernement provincial sont assujettis à la loi sur les droits de la personne de leur propre province (par exemple, en Ontario, le *Code des droits de la personne de l'Ontario*).

La *Charte canadienne des droits et libertés* s'applique aux activités gouvernementales. Par exemple, une loi peut être contestée en vertu de la Charte si elle est discriminatoire.

.....

D'autres exemples incluent les gestes de la police qui sont posés au nom du gouvernement. La Charte peut également englober le gouvernement qui agit à titre d'employeur. Toutefois, normalement, lorsqu'un employé de la fonction publique fédérale dépose une plainte de discrimination contre son employeur, il le fait en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et non de la *Charte*.

Aperçu de la loi canadienne sur les droits de la personne

(Fonction publique fédérale et industries régies par le gouvernement fédéral uniquement - si vous êtes régi par une législation provinciale, assurez-vous de vous référer à cette dernière.)

L'objet de la Loi, énoncé à l'article 2, se lit comme suit :

La présente Loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs 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, indépendamment des considérations fondées 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 graciée.

L'article 3 de la Loi énonce les onze motifs de distinction illicite identifiés cidessus.

Les articles 5 à 14 énoncent les actes discriminatoires.

Par exemple, en ce qui a trait à l'emploi, un employeur fait preuve d'une pratique discriminatoire s'il pose un des gestes suivants pour un motif de distinction illicite :

- refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu
- défavoriser un individu en cours d'emploi
- fixer ou appliquer des lignes de conduite susceptibles d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus
- pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes
- harceler une personne

Une organisation syndicale ne peut poser d'acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite (article 9).

.....

Les articles 15 et 16 énoncent certaines exceptions. Les éléments suivants ne constituent pas des actes discriminatoires en vertu de la Loi :

- an employer's refusal, exclusion, expulsion, suspension, restriction, condition or preference based on a "bona fide occupational requirement" (BFOR) (see section on "Duty to Accommodate")
- suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui découlent d'« exigences professionnelles justifiées » (voir l'article sur l'« obligation de prendre des mesures d'adaptation »)
- le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite
- le fait d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou pour lui permettre de prendre soin de ses enfants
- les programmes spéciaux destinés à supprimer ou prévenir les désavantages pour certains groupes d'individus en améliorant leurs chances d'emploi, par exemple les programmes d'équité en emploi

- les programmes spéciaux destinés à supprimer ou prévenir les désavantages pour certains groupes d'individus en améliorant leurs chances d'emploi, par exemple les programmes d'équité en emploi

Qu'est-ce que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation signifie qu'un employeur ou un fournisseur de services est obligé de prendre des mesures pour éliminer les désavantages subis par des employés, des employés éventuels ou des clients à cause d'une règle, d'une pratique ou d'un obstacle qui a ou qui peut avoir un effet défavorable sur une personne ou un groupe protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou sur un groupe désigné aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En matière d'emploi, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation signifie que l'employeur doit mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour permettre à ses employés de travailler au meilleur de leurs capacités.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation reconnaît que l'égalité véritable passe par le respect des différents besoins. Par conséquent, les employeurs qui fixent

.....

les normes d'un lieu de travail doivent tenir compte des différences qui existent entre les personnes lorsqu'ils établissent ces normes.

Les exemples de normes qui peuvent être discriminatoires et nécessiter des mesures d'adaptation incluent :

- les exigences de grandeur qui peuvent exclure les femmes
- les exigences de travail les fins de semaine qui peuvent exclure les personnes de certaines croyances religieuses
- les exigences physiques qui peuvent exclure les personnes avec un handicap

Si une règle, une pratique, une norme, une politique ou une barrière physique a comme conséquence l'exclusion ou un autre impact négatif sur des personnes ou des groupes protégés en vertu de la Loi (les 11 motifs énumérés), un employeur a une obligation de l'adapter ou de la modifier, à moins qu'elle constitue une « exigence professionnelle justifiée ».

Qu'est-ce qu'une « exigence professionnelle justifiée »?

Pour qu'un employeur puisse établir qu'il existe une exigence professionnelle justifiée :

- cette dernière doit avoir un lien rationnel avec le rendement de l'emploi,

- il doit l'avoir adoptée en croyant sincèrement et de bonne foi qu'elle était nécessaire à des fins de travail légitimes,
- et il doit être impossible de prendre des mesures d'adaptation pour un employé, sans « contrainte excessive ».

Si ces trois exigences sont respectées, cela signifie que l'employeur n'a pas fait preuve de discrimination envers une personne et que la règle ou la norme peut demeurer en place.

Qu'est-ce que la « contrainte excessive »?

Il importe de souligner qu'il peut arriver qu'un employeur fasse preuve de contrainte lorsqu'il prend des mesures d'adaptation. Toutefois, si cette contrainte de la part de l'organisation est « excessive » il ne sera pas possible de prendre des mesures d'adaptation et il n'y aura aucune discrimination.

Une évaluation d'une contrainte excessive tient compte des facteurs de santé, de sécurité et de coût pour l'employeur.

Pour constituer une contrainte excessive, les coûts financiers doivent être élevés au point de modifier la nature essentielle de l'entreprise ou affecter sa viabilité.

.....

En pratique, la plupart des mesures d'adaptation ne sont pas très coûteuses.

D'après la Commission ontarienne des droits de la personne, plus des deux tiers des mesures d'adaptation coûtent moins de 500\$, et plusieurs d'entre elles ne coûtent rien du tout.

Demande de mesure d'adaptation

Lorsqu'une demande de mesure d'adaptation est formulée, l'obligation de prendre une telle mesure impose certaines obligations aux employeurs, aux employés et aux syndicats. Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour adapter les normes aux besoins individuels; ils ne doivent pas adapter ni maintenir des normes qui peuvent entraîner de la discrimination.

Toutefois, ils ne sont pas obligés de créer un travail inutile ni de créer une adaptation « parfaite ». Les employés doivent communiquer leurs besoins et leurs restrictions à l'employeur, et ils doivent accepter les mesures d'adaptation raisonnables. Les syndicats ne doivent pas faire obstruction aux mesures d'adaptation proposées et ils devraient les faciliter ou aider lorsque cela est approprié et que des employés ont demandé de l'aide.

.....

Exemple de cas : Exemple d'adaptation dans un lieu de travail et d'exigences professionnelles justifiées

Facteurs à être pris en compte

L'employeur a comme exigence que tous les travailleurs sociaux doivent posséder un permis de conduire valide. L'employé A développe une déficience visuelle et il ne peut plus conduire. Que doit faire l'employeur?

Si l'employeur applique tout simplement la règle qu'il faut un permis de conduire (qui est une règle neutre en soi) et qu'il met fin à l'emploi de cet employé parce qu'il ne respecte pas les exigences de l'emploi, cela constituerait une discrimination basée sur le handicap de l'employé.

Il est évident que l'exigence d'avoir un permis de conduire respecterait les deux premiers critères d'une exigence professionnelle justifiée (cette exigence est reliée de manière rationnelle à l'emploi, et l'employeur l'a adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle était nécessaire).

Toutefois, il faut poser la troisième question - cet employé peut-il faire l'objet d'une mesure d'adaptation?

.....

L'entreprise doit prendre en compte diverses solutions.

Il faut poser les questions suivantes :

- L'employé peut-il effectuer son travail avec certaines modifications? Par exemple, prendre un taxi ou le transport en commun pour son travail.
- Les fonctions peuvent-elles être réorganisées ou redistribuées entre les travailleurs sociaux pour s'assurer que ce travailleur fait l'objet d'une mesure d'adaptation?
- S'il est impossible de le faire dans l'emploi actuel, existe-t-il un autre travail que cet employé peut effectuer?
 - Y a-t-il des emplois qui existent actuellement?
 - Les tâches des emplois peuvent-elles être « regroupées » pour créer un poste à temps plein?
 - L'employé peut-il être formé de nouveau?
- Quels seraient les coûts d'une mesure d'adaptation?
- Cela aurait-il un impact négatif sur la santé ou la sécurité de ce travailleur ou des autres travailleurs?

.....

Si l'employeur ne peut trouver un autre travail pour cet employé sans qu'il y ait contrainte excessive en raison des facteurs de santé, de sécurité ou de coût, l'exigence de posséder un permis de conduire dans ce cas serait une exigence professionnelle justifiée et l'employeur n'est pas obligé de prendre des mesures d'adaptation pour ce travailleur.

Toutefois, s'il est possible de lui trouver un autre travail, même si cela entraîne une certaine contrainte pour l'entreprise (ou les autres employés), cette dernière doit prendre des mesures pour ce travailleur en lui donnant un autre travail.

Il ne faut pas oublier que l'employé qui demande une mesure d'adaptation a lui aussi des obligations. Il doit collaborer avec l'employeur à la recherche d'un autre travail en lui fournissant l'information nécessaire au sujet de ses restrictions et en acceptant une offer d'emploi raisonnable.

Dans ce cas, le syndicat a également une obligation de faciliter le processus d'adaptation et il ne peut faire obstruction aux mesures proposées (par exemple, tout simplement parce que d'autres employés peuvent se plaindre que l'employé A obtient un « traitement de faveur »).

.....

Toutefois, s'il existe des risques légitimes de santé et de sécurité pour les autres travailleurs, à la suite d'une mesure proposée, le syndicat devrait en faire état.

Plaintes concernant les droits de la personne adressées à la Commission

Une personne ou un groupe de personnes peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour des pratiques discriminatoires. Une plainte doit normalement être présentée au cours de l'année qui suit le geste discriminatoire posé. La Commission procédera alors à une évaluation initiale et demandera plus d'information.

Si la plainte est acceptée, elle en avisera l'employeur et demandera une réponse. Une enquête plus approfondie sera effectuée et un conciliateur pourrait être nommé pour résoudre la plainte. Si aucune solution n'est trouvée et que la Commission détermine que la plainte est justifiée, elle peut être renvoyée au Tribunal canadien des droits de la personne pour audience.

.....

Si une plainte adressée au Tribunal a gain de cause, ce dernier a le pouvoir d'ordonner que des mesures soient prises et qu'elles soient appropriées aux circonstances, ce qui peut inclure :

- ordonner à l'employeur de cesser une pratique discriminatoire
- ordonner à l'employeur d'offrir un droit, une possibilité ou un privilège qui a été refusé au plaignant en raison d'une pratique discriminatoire
- ordonner à l'employeur de verser un dédommagement pour une perte de salaire ou d'autres dépenses ou coûts encourus par le plaignant en raison d'une pratique discriminatoire
- dans les cas extrêmes, le Tribunal peut ordonner à l'employeur de verser un dédommagement pour la peine et les souffrances encourues, ou pour les dommages spéciaux lorsque l'employeur a fait preuve de discrimination de manière intentionnelle et insouciante (la Loi fixe les limites maximales pour ces genres de préjudice)

.....

Griefs et autres plaints au sujet de la discrimination

Dans la fonction publique fédérale, de même que dans les autres juridictions, un grief peut également être déposé si l'on contrevient aux droits de la personne, y compris si aucune mesure d'adaptation n'est prise. Vous pouvez faire appel à la clause « Élimination de la discrimination » de votre convention collective.

Avec l'entrée en vigueur de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, la Commission sur les relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de dotation de la fonction publique peuvent entendre les plaintes et les griefs qui ont trait aux droits de la personne. Si un employé de la fonction publique fédérale dépose un grief relatif aux droits de la personne, le syndicat doit en aviser la Commission canadienne des droits de la personne lorsque le grief est présenté.

Un grief et une plainte adressés à la Commission canadienne des droits de la personne peuvent être déposés en même temps.

Quel est le rôle du syndicat?

Comme nous l'avons déjà indiqué, le syndicat ne peut faire obstruction à une mesure d'adaptation proposée (sauf si elle peut entraîner une contrainte excessive); il devrait faciliter la mise en application de cette dernière ou apporter son aide lorsque la mesure est appropriée et que les employés ont demandé de l'aide. Le syndicat doit également s'assurer que la convention collective ne contient aucune clause discriminatoire ou clause qui pourrait avoir un effet discriminatoire.

D'une manière générale, le syndicat joue le rôle de chien de garde en ce qui a trait à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et il doit s'assurer que l'employeur maintient un environnement de travail libre de toute discrimination. Un environnement de travail favorisant l'exclusion, l'isolement, l'intimidation ou le harcèlement des employés en raison de racisme ou de préjudice constitue un milieu de travail malsain pour tout le monde.

Que devraient faire les membres de l'Institut?

Les membres de l'Institut qui croient être victimes de discrimination et/ou qui croient qu'ils ont une plainte ou un grief en matière des droits de la personne devraient communiquer avec leur délégué syndical

.....

pour demander conseil et être représenté, au besoin.

Si vous êtes une personne avec un handicap qui demande une mesure d'adaptation à l'employeur et que cette dernière vous a été refusée, adressezvous à votre délégué syndical.

Que devrait faire le délégué syndical?

Le délégué syndical devrait aider le membre qui lui adresse une demande relative à une mesure d'adaptation et une demande relative au retour au travail. Le délégué syndical peut travailler avec l'employeur et le membre pour trouver une mesure d'adaptation et d'en assurer la mise en application. Le délégué syndical peut apporter son appui en accompagnant le membre aux réunions avec la gestion et les Ressources humaines.

Lorsqu'un membre a fait l'objet d'une discrimination ou qu'il a été victime de harcèlement pour un motif de distinction illicite, le délégué syndical devrait l'inciter à déposer un grief ou une plainte concernant les droits de la personne. Le libellé d'une plainte ou d'un grief est important.

.....

Comme première étape, communiquez avec votre bureau régional de l'Institut pour demander des conseils, de l'aide et une représentation d'un agent des relations du travail afin de discuter du cas et du libellé du grief ou de la plainte, avant son dépôt.

Les délégués syndicaux reçoivent de l'Institut de la formation sur les droits de la personne. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, communiquez avec le bureau national ou consultez le site Web pour connaître les cours à venir.

Promotion des droits de la personne en milieu de travail

L'Institut est activement impliqué dans la promotion des droits de la personne en milieu de travail et dans la société canadienne dans son ensemble. Le Comité de l'Institut sur les droits de la personne en milieu de travail, un souscomité du Conseil d'administration, s'occupe des questions relatives aux droits de la personne.

Le mandat de ce Comité est de surveiller les questions relatives aux droits de la personne, coordonner et distribuer l'information sur les droits de la personne et favoriser un forum permanent pour discuter et étudier ces questions.

.....

Au cours des ans, l'Institut a donné de la formation sur les droits de la personne et l'équité en emploi à des centaines de délégués syndicaux. On est à mettre en place un réseau d'activistes pour les droits de la personne et l'équité en emploi. Pour obtenir plus d'information sur la manière de vous impliquer, consultez le site Web de l'Institut (cliquez sur « Droits de la personne et la diversité ») ou contactez votre bureau régional de l'Institut.



Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



L'Institut professionnel
de la fonction publique
du Canada

www.ipfpc.ca