

LES DROITS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

© 2023 | Association des juristes d'expression française de l'Ontario

Ce guide a été développé grâce au financement du ministère de la Justice du Canada.

ajefo



Gouvernement
du Canada

LES DROITS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL



IMPORTANT! L'information juridique contenue correspond au droit en vigueur en **décembre 2023 en Ontario**. Ce guide contient de l'information générale. Pour un conseil juridique, veuillez communiquer avec un ou une avocate.

LES LOIS QUI PROTÈGENT LES DROITS DE LA PERSONNE

Loi canadienne sur les droits de la personne

La loi fédérale s'applique lorsque le travail concerne une [industrie du gouvernement fédéral](#), comme le transport international, les télécommunications et les banques. La [Commission canadienne des droits de la personne](#) offre de l'information juridique à ce sujet.

Le Code des droits de la personne

Souvent, la loi de l'Ontario va s'appliquer, parce qu'elle inclut des secteurs comme la construction, les ventes et les services de santé. La [Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario](#) offre de l'information juridique à ce sujet.



Ces lois protègent vos droits fondamentaux, en particulier le droit à **l'équité au travail**.

L'ÉQUITÉ



Égalité

Équité

LA LISTE DES MOTIFS DANS LA LOI

Afin d'assurer l'équité, les lois se fondent sur une liste de motifs interdits de discrimination.

La loi fédérale

Origine nationale ♦
Religion ♦ Identité de genre, accouchement et expression de genre ♦
Situation de famille ♦ État de personne graciée ♦
Déficience ♦
Caractéristiques génétiques

Les deux lois

Race, origine ethnique, couleur ♦ Âge ♦ Sexe, grossesse et orientation sexuelle ♦
État matrimonial

La loi de l'Ontario

Ascendance, lieu d'origine et citoyenneté ♦ Croyance ♦
Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle ♦ État familial ♦
Existence d'un casier judiciaire ♦ Handicap

PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION

La discrimination est un **traitement différent** pour un motif prévu par la loi. Voici des exemples de traitements différents:



- Refus d'embauche
- Conditions de travail différentes (salaire, horaire de travail)
- Refus de promotion
- Harcèlement
- Congédiement

La discrimination peut être **directe ou indirecte**. Un geste de bonne foi peut être une forme de discrimination.

 Pour en savoir plus: [Loi fédérale \(industrie du gouvernement fédéral\)](#) ♦ [Loi de l'Ontario](#)



DROIT À UN ACCOMMODEMENT AU TRAVAIL

Le droit à un **accommodement** s'applique lorsque:

- Une personne ne peut pas travailler en raison d'un **motif** listé dans la loi; et
- L'**adaptation des conditions de travail** lui permettrait de travailler.

Le droit à un accommodement est une **obligation de l'employeur**. Il peut refuser seulement s'il prouve que l'accommodement lui cause une **contrainte excessive**.

L'employé ou employée doit demander l'accommodement et collaborer avec l'employeur pour trouver une solution.

 Pour en savoir plus: [Loi fédérale \(industrie du gouvernement fédéral\)](#) ♦ [Loi de l'Ontario](#)

PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

Plusieurs protections

Les lois sur la santé et la sécurité au travail protègent aussi contre le harcèlement.

Lorsque le harcèlement touche un motif protégé, alors, il y a un recours aussi en droits de la personne.

Lorsque c'est le cas, la personne doit choisir un recours selon ses intérêts.



Attention! Le processus de plainte à l'interne de l'organisation peut être le même, peu importe la loi applicable.

SOMMAIRE DES MOTIFS

Origine

Croyances

Handicap

Âge

Sexe, genre et orientation

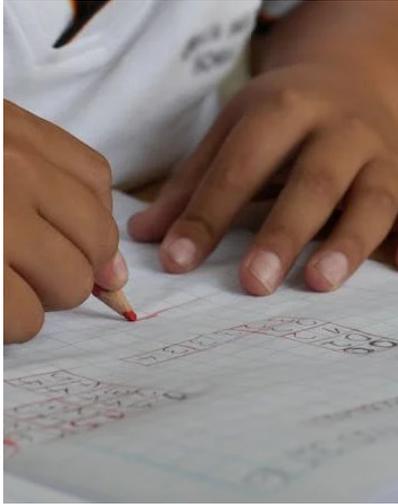
Situation familiale

Casier judiciaire

Génétique (fédéral)



Même s'il y a des différences, les protections sont similaires pour le fédéral et l'Ontario. De plus, les tribunaux peuvent étendre ou réduire des catégories.



Rama travaille comme adjointe administrative à Cornwall. Son enfant qui souffre d'un handicap vient de commencer l'école. Il est admissible à un programme de soins spécialisés qui ouvre les soirs à 17 h.

Rama aimerait inscrire son enfant à ce programme, mais son horaire de travail en tant qu'adjointe administrative est de 9 h à 17 h 30.

Motif

Situation familiale (enfant avec besoins particuliers)

Type de cas

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Accommodement requis

⚠ Attention aux choix multiples



Steve Adams a commencé à travailler dans une clinique de Sault-Sainte-Marie. Ses collègues faisaient des commentaires racistes sur les personnes autochtones. Étant Inuk, il a partagé son inconfort. Depuis, ses collègues continuent de faire des commentaires racistes en indiquant seulement que Steve est différent. Par exemple, ses collègues ajoutent des remarques comme « Tu n'as pas l'air d'un Indien », « Tu n'es pas comme eux, tu es bien adapté ».

Motif

Origine

Type de cas

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Accommodement requis

⚠ Attention aux choix multiples



Un nouveau code vestimentaire pour les membres du personnel d'un hôtel à Kingston interdit de porter des couvre-chefs et des foulards. Plusieurs employés ont peur de perdre leur emploi en raison des signes religieux qu'ils portent : Naila porte un hijab, Ram porte un dastar et David porte une kippa.

Croyance: bien que le code vestimentaire ne vise pas la croyance des personnes directement. En revanche, il exclut systématiquement les personnes qui pratiquent certaines religions.

Motif

Type de cas

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Accommodement requis

⚠ Attention aux choix multiples



Amy travaille depuis plus de dix ans à une épicerie à Timmins en tant que caissière. Elle a fait une chute l'année dernière et s'est blessée à la hanche. Elle a de la difficulté à être debout pendant plusieurs heures. Elle songe à quitter son emploi parce qu'il faut se tenir debout à la caisse. Elle doute de pouvoir trouver un autre emploi.

Motif

Type de cas

Handicap

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Accommodement requis

⚠ Attention aux choix multiples



Youssef travaille à Toronto pour une entreprise de consultation financière. L'entreprise est vieille de 75 ans. Les employées peuvent utiliser leurs congés de maladie pour prendre soin d'un enfant ou d'un conjoint malade. Donc, Youssef voulait prendre deux jours de congés pour prendre soin de son époux. Son superviseur refuse sa demande parce que les politiques définissent des conjoints comme des personnes de sexes opposés. Il faut attendre que la direction reformule les politiques au cours des prochains mois.

Motif

Orientation sexuelle

Type de cas

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Accommodement requis

⚠ Attention aux choix multiples

COMMENT PORTER PLAINTE

1. Signalez la situation à votre superviseur ou superviseure. Lorsque cette personne est la source du problème, contactez son ou sa supérieure.

2. Utilisez la procédure interne s'il y en a une.

3. Déposez une plainte auprès de l'autorité correspondante.



Demandez de l'information juridique dès le début!



**CENTRE D'INFORMATION
JURIDIQUE DE L'ONTARIO**

ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE

📖 Pour en savoir plus: [Porter plainte - Loi fédérale \(industrie du gouvernement fédéral\)](#) ♦
[Porter plainte - Loi de l'Ontario](#)

DOCUMENTER ET RECUEILLIR DES PREUVES

Documentez autant le cas que le processus de plainte. Par exemple, gardez dans un dossier des courriels, des photos. De même, vous pouvez tenir un journal d'évènements, en incluant les détails, les dates et les heures.

Les enregistrements audio et vidéo sont légaux à certaines conditions. D'ailleurs, si vous sentez le besoin d'enregistrer une situation, il est peut-être temps de demander de l'accompagnement juridique.

EXEMPLES

Permis: Enregistrer, en secret, une conversation à laquelle vous participez pour l'utiliser comme preuve.

Cas par cas: Dénoncer une situation en diffusant une vidéo sur les réseaux sociaux.

Interdit: Enregistrer une conversation à laquelle vous ne participez pas.



Attention! Des exceptions peuvent s'appliquer.

À RETENIR SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Protection contre la discrimination

- Protection contre les traitements différents pour un motif dans la loi.
- Protection contre la discrimination directe, indirecte et de bonne foi.

Devoir d'accommoder

- Accommodement pour un motif dans la loi.
- À condition que l'accommodement ne cause pas de contrainte excessive.

Aperçu des motifs

Origine

Croyances

Handicap

Âge

Sexe, genre
et
orientation

Situation
familiale

Casier
judiciaire

Génétique
(fédéral)

ajefo

Deux langues officielles : une justice égale



**CENTRE D'INFORMATION
JURIDIQUE DE L'ONTARIO**

ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE

SERVICES D'INFORMATION ET D'ORIENTATION JURIDIQUE

30 minutes gratuites avec un ou une avocate

Confidentiel et sans critère d'admissibilité

1-844-343-7462

centreinfojuridique.ca



CliquezJustice.ca

TROUVEZ TOUTE L'INFORMATION JURIDIQUE CANADIENNE

CliquezJustice.ca vous aide à comprendre vos droits et obligations pour mieux gérer vos situations juridiques du quotidien

cliquezjustice.ca