



Le dépôt d'une plainte

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit aux employeurs, aux syndicats et aux fournisseurs de services sous réglementation fédérale de faire preuve de discrimination en s'appuyant sur l'un des onze motifs de distinction illicite. Elle confère à la Commission canadienne des droits de la personne le mandat d'essayer de régler les plaintes de discrimination et de faire une enquête approfondie si une plainte ne peut être réglée.

Qu'est-ce que la discrimination?

La discrimination, c'est le fait de réserver à quelqu'un, sans raison valable, un traitement différent, négatif ou préjudiciable. D'une manière plus précise, elle consiste à établir une distinction entre certains groupes ou particuliers en fonction d'un motif de distinction illicite.

Quels sont les motifs de distinction illicite?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit onze motifs de distinction illicite :

- la race
- la couleur
- l'origine nationale ou ethnique
- la religion
- l'âge
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement)
- l'orientation sexuelle
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- la déficience (y compris les troubles médicaux et la dépendance à l'alcool ou à la drogue)
- l'état de personne graciée.

Quels types de discrimination sont illicites?

Il est interdit aux employeurs, aux syndicats et aux fournisseurs de services sous réglementation fédérale de commettre l'un des actes suivants, s'il est fondé sur l'un des motifs mentionnés ci-dessus :

- refuser à quiconque des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement destinés au public
- harceler une personne ou lui réserver un traitement différent qui lui soit préjudiciable

- refuser d'embaucher ou de maintenir en poste une personne
- faire preuve de discrimination en matière d'emploi, eu égard aux promotions, aux prestations d'emploi et aux conditions de travail
- appliquer des politiques discriminatoires
- diffuser de la propagande haineuse
- rémunérer les hommes et les femmes à un taux différent pour un travail de valeur égale
- user de représailles contre une personne qui dépose une plainte ou collabore à une enquête sur une plainte.

Quels sont les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale?

- les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral
- les Forces canadiennes
- Postes Canada
- les banques à charte
- les compagnies aériennes, les transporteurs interprovinciaux et les compagnies maritimes
- les entreprises de télécommunications et de téléphone, y compris les fournisseurs de services Internet
- les stations de télévision et de radio
- les employeurs des Premières nations (emplois ou services non exemptés en vertu de l'article 67 de la *Loi*)
- d'autres entreprises, comme les sociétés de crédit, les sociétés céréalières, les musées, les installations nucléaires et les mines d'uranium.

Les autres employeurs, syndicats et fournisseurs de services sont régis par les codes de droits de la personne en vigueur dans les provinces et territoires. Si vous n'êtes pas sûr qu'un employeur, un syndicat ou un fournisseur de services donné soit sous réglementation fédérale, le personnel de la Commission peut vous renseigner à ce sujet.

Qui peut déposer une plainte?

Les citoyens canadiens ou les personnes qui se trouvent légalement au Canada peuvent déposer une plainte aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La plainte est habituellement déposée par la personne victime de discrimination. Dans certains cas, cependant, elle peut l'être par un tiers, tel un parent ou un agent de négociation collective.

Ai-je besoin d'un avocat?

Il n'est pas nécessaire de recourir à un avocat pour déposer une plainte. Si vous croyez qu'un employeur, un syndicat ou un fournisseur de services a fait preuve de discrimination contre vous en fonction de l'un des motifs de distinction illicite, le personnel de la Commission vous expliquera le processus de traitement des plaintes et vous fournira l'information nécessaire au dépôt de votre plainte.

Cela dit, vous pouvez décider en tout temps de vous faire représenter par un avocat.

Que doit-on retrouver dans la plainte?

Le formulaire de plainte est un document juridique qui établit l'allégation de discrimination. Il présente la version des faits du plaignant de façon suffisamment détaillée pour que l'employeur, le syndicat ou le fournisseur de services (appelé le « mis en cause ») comprenne la discrimination alléguée. Il comprend :

- le nom du plaignant
- le nom et l'adresse du mis en cause
- le nom de la victime ou des victimes lorsque la plainte est déposée par un tiers
- la description des faits, y compris les dates et les lieux
- les motifs de la discrimination
- les articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdisent le type de discrimination alléguée.

Qu'arrive-t-il si je fais une erreur ou que j'oublie de donner un renseignement dans la plainte?

Il est important que le formulaire de plainte soit complet et exact. Vous pouvez corriger ou ajouter des faits en tout temps avant que la plainte soit transmise au mis en cause. Si celle-ci a déjà été envoyée, vous pourrez quand même corriger les dates ou les noms dans un formulaire de plainte modifiée, qui sera ensuite envoyé au mis en cause.

Il arrive parfois que de nouveaux éléments d'information soient mis en lumière pendant l'enquête. Le plaignant doit alors décider s'il présente ou non une plainte modifiée. Le délai applicable à une plainte modifiée est identique à celui de la plainte originale.

Quel est le délai prescrit?

D'ordinaire, une plainte doit être déposée dans l'année qui suit les faits allégués. Les plaintes déposées après ce délai sont présentées à la Commission. Les commissaires examinent les motifs et l'importance du retard, et déterminent s'il est difficile pour le mis en cause de se défendre en raison de ce retard. La Commission peut également décider, en raison de circonstances particulières, de donner suite à une plainte de plus d'un an.

Est-ce que toutes les plaintes font l'objet d'une enquête?

Non. Certaines se règlent par la médiation ou d'autres mécanismes. D'autres sont déposées trop tard ou sont rejetées parce que la Commission les juge frivoles, vexatoires ou entachées de mauvaise foi.

Toute plainte déposée est toutefois soumise pour décision à la Commission.

Qu'arrive-t-il si je change d'idée?

Un plaignant peut en tout temps demander le retrait de sa plainte.

Autres feuillets dans la même série :

- Le processus de traitement d'une plainte
- La médiation
- La conciliation
- L'enquête
- Les autres voies de recours.

Pour de plus amples renseignements

N'hésitez pas à communiquer avec l'un des bureaux régionaux de la Commission situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton ou Vancouver en composant le numéro sans frais 1-800-999-6899, ou à contacter notre bureau national :

344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : (613) 995-1151

Sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Courriel : **info.com@chrc-ccdp.ca**

On peut se procurer cette publication en médias substitués
et sur notre site Web à l'adresse :

www.chrc-ccdp.ca

Juin 2003