



Commission canadienne
des droits de la personne

NOTES D'INFORMATION SUR LES MODIFICATIONS À LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE PROMULGUÉES LE 1^{er} JUILLET 1983

Adoptée en 1977 et modifiée en 1983, la loi canadienne sur les droits de la personne interdit, dans les domaines de compétence fédérale, toute distinction fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne gracée ou la déficience.

Certaines parmi les plus grosses entreprises canadiennes, notamment les banques, les compagnies ferroviaires et aériennes et les réseaux nationaux de télévision, sont liées par cette loi tant dans le domaine de l'emploi que dans celui de la prestation de biens, de services et de moyens d'hébergement. Il en va de même pour le gouvernement fédéral, tous ses organismes, les Forces armées et la GRC. (Toutes les provinces et les deux territoires ont leurs propres lois sur les droits de la personne qui s'appliquent, entre autres, au logement, aux magasins, restaurants et à la plupart des industries manufacturières.)

Le présent document fait état des principales modifications apportées en 1983 à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Certains exemples y sont donnés afin de faire mieux comprendre la portée de ces modifications, mais il faut s'y référer avec prudence. En effet, la Commission canadienne des droits de la personne étudie chaque plainte individuellement, de sorte que les exemples en question ne peuvent pas servir à préjuger de l'issue de telle ou telle cause précise.

DÉFICIENCE

Les distinctions fondées sur le handicap physique sont déjà interdites dans le domaine de l'emploi, mais non dans celui de l'accès aux biens, aux services et aux moyens d'hébergement. Les déficients mentaux ne jouissent d'aucune protection. Or, en vertu de la Loi modifiée, la situation est désormais la suivante :

Déficience physique : toute distinction est interdite lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hébergement, ainsi qu'en matière d'emploi. Une plainte pourrait être déposée, par exemple, contre une compagnie aérienne qui n'a pas prévu d'espace dans la cabine passagers pour le matériel dont une personne a besoin afin de compenser une déficience.

Déficience mentale : toute distinction est interdite tant en matière d'emploi que lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hébergement. La déficience mentale s'entend de l'arriération, des troubles d'apprentissage, et des troubles psychiatriques ou affectifs. Par exemple, une plainte pourrait être déposée contre un employeur ayant refusé d'étudier la demande d'emploi d'une personne qui a dû quitter son emploi antérieur pour suivre des traitements.

Dépendance envers l'alcool ou la drogue : la dépendance présente ou passée envers l'alcool ou la drogue est considérée comme une déficience, et toute distinction à cet égard est interdite tant en matière d'emploi que lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hébergement. Par exemple, un alcoolique en voie de guérison, qualifié pour un poste, pourrait se plaindre du fait qu'un employeur n'a pas étudié sa demande d'emploi à cause d'une présumée instabilité.

Accès : le gouvernement peut maintenant fixer des normes d'accès aux services, aux installations ou aux locaux au profit des personnes atteintes d'une déficience. S'il le désire, il peut par exemple préciser dans quels cas les banques sont tenues d'installer un comptoir accessible aux personnes en fauteuil roulant. En second lieu, les modifications prévoient que les employeurs et les fournisseurs de biens, de services ou de moyens d'hébergement pourront dresser un plan d'adaptation de leurs services, installations ou locaux aux besoins des personnes atteintes d'une déficience. Si ce plan est approuvé par la Commission canadienne des droits de la personne, et s'il est suivi, les questions auxquelles celui-ci pourvoit ne peuvent servir de fondement à une plainte. Enfin, une période de transition est prévue au cours de laquelle les tribunaux indépendants des droits de la personne ne pourraient que faire des recommandations sans être autorisés à rendre des ordonnances, en vue d'éliminer la discrimination dans les nouveaux domaines assujettis à la protection de la

Loi. Cette période prendra fin le 17 avril 1985, date d'entrée en vigueur de la clause des droits à l'égalité de la Charte des droits et libertés. A cette date, les services et édifices devraient pouvoir accommoder les personnes ayant des déficiences.

Aucun droit n'est illimité. Le droit à l'emploi par exemple est limité, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, par les "exigences professionnelles justifiées". Cela signifie que les employeurs, à qui il est interdit d'exclure automatiquement tous les candidats atteints d'une déficience, ne sont pas pour autant obligés d'engager des personnes dont la déficience constituerait un obstacle à l'accomplissement des fonctions essentielles du poste en question. Selon les modifications adoptées :

Il peut exister des motifs justifiables d'établir une distinction entre les personnes lors de la fourniture de biens, de services ou de moyens d'hébergement.

Il faut éviter toute contrainte excessive lorsque l'on oblige les employeurs et les fournisseurs de biens, de services ou de moyens d'hébergement à éliminer la discrimination.

HARCÈLEMENT

La Commission canadienne des droits de la personne a toujours considéré le harcèlement, pour quelque motif de distinction illicite que ce soit, comme une forme de discrimination. Le harcèlement sexuel en particulier constitue un sujet de préoccupation, et les études effectuées pour le compte de la Commission ont démontré que 1,5 million de Canadiens, hommes et femmes, croient avoir été victimes de harcèlement sexuel.

Grâce aux modifications apportées, il ne fait plus aucun doute que le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur tout autre motif de distinction illicite constituent véritablement un acte discriminatoire qui relève de l'autorité de la Commission.

SITUATION DE FAMILLE ET ÉTAT MATRIMONIAL

Le libellé de la Loi canadienne sur les droits de la personne adoptée en 1977 laissait subsister des doutes quant à la portée de ces motifs de distinction illicite. Dans la version anglaise, en effet, figurait au nombre des motifs de distinction illicite, le "marital status" qui avait été traduit dans la version française par l'expression "situation de famille".

La Commission canadienne des droits de la personne donnait une interprétation large de la loi, invoquant la version française pour instruire les plaintes de discrimination fondée sur des liens de famille autres que le mariage. Un tribunal indépendant des droits de la personne a cependant statué que la "situation de famille" avait la même signification que l'état matrimonial, ce qui interdisait l'instruction de toute nouvelle plainte alléguant un acte discriminatoire fondé sur des liens de famille autres que le mariage.

En vertu des modifications adoptées, l'état matrimonial et la situation de famille constituent maintenant tous deux de façon non équivoque des motifs de distinction illicite.

GROSSESSE ET ACCOUCHEMENT

On se demandait également si la Commission canadienne des droits de la personne avait raison de considérer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes dans les cas de grossesse et d'accouchement comme de la discrimination fondée sur le sexe — si, par exemple, elle pouvait exiger que les femmes aient le droit d'utiliser leurs congés payés au moment de l'accouchement au lieu d'être forcées de prendre un congé de maternité sans rémunération.

Grâce aux modifications, il est clairement établi que les dispositions relatives à la discrimination fondée sur le sexe s'appliquent en cas de grossesse et d'accouchement, ce qui signifie, par exemple, qu'une femme à qui on aurait refusé un emploi parce qu'elle était enceinte pourrait demander que la Commission fasse enquête.

RELATIONS INDUSTRIELLES, DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE DANS L'EMPLOI, ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Toutes les personnes assujetties à une convention collective sont maintenant protégées contre toute discrimination de la part du syndicat, qu'elles fassent ou non partie de ce dernier. Avant l'adoption des modifications, seuls les membres du syndicat jouissaient de cette protection.

Il est maintenant parfaitement clair que la Loi s'applique aux associations qui s'occupent des négociations collectives et d'autres questions relatives à l'emploi au nom de leurs membres. L'expression "l'employeur ou l'association d'employés" a été remplacée dans la nouvelle version par "l'employeur, l'association d'employeurs ou l'association d'employés".

La Commission canadienne des droits de la personne est habilitée à donner suite aux allégations selon lesquelles un employeur, une association d'employeurs ou une association d'employés a des lignes de conduite qui limitent les chances d'emploi ou d'avancement de certains groupes, et ce même si aucune victime ne porte plainte. Cette disposition vise à faciliter la tâche de la Commission en cas de "discrimination systémique", c'est-à-dire lorsque des lignes de conduite font obstacle à l'emploi ou à l'avancement des membres de certains groupes précis tels que les femmes ou les autochtones.

Les employeurs sont rendus nettement responsables de tout acte discriminatoire commis par leurs employés, agents ou mandataires dans l'exercice de leurs fonctions, à moins qu'ils n'établissent : a) que l'acte discriminatoire en question a eu lieu sans leur consentement; b) qu'ils avaient pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher; et c) que, par la suite, ils ont tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

Services d'information
Commission canadienne des droits de la personne
Ottawa K1A 1E1
(613) 996-2558



BACKGROUND NOTES ON AMENDMENTS PROCLAIMED JULY 1, 1983 TO THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

First adopted in 1977 and amended in 1983, the Canadian Human Rights Act now bans discrimination in federal jurisdiction on 10 grounds — race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability, and conviction of an offence for which a pardon has been granted.

Some of Canada's biggest companies — including the banks, the railways and airlines and the national television networks — are bound by this law, both in employment and in the provision of goods, services and accommodations. So is the federal government and all its agencies, the armed forces and the RCMP. (All the provinces and territories have human rights laws of their own, covering fields like housing, stores and restaurants and most manufacturing.)

These notes describe the major changes brought to the Canadian Human Rights Act by the 1983 amendments.

Some examples are given in hopes of making the amendments easier to understand, but they may not be used to prejudge the course of any case. The Canadian Human Rights Commission considers each complaint on its own, individual merits.

DISABILITY

Discrimination on the ground of physical handicap was already prohibited in employment, but not in access to goods, services and accommodations. No protection at all was offered those with mental disabilities. Now, under the amended Act:

Physical disability: Discrimination is prohibited in the provision of goods, services and accommodations, as well as in employment. A complaint might be made, for example, against an airline which would not find room in the passenger cabin for equipment needed during travel by a person with a disability.

Mental disability: Discrimination is prohibited both in employment and in the provision of goods, services and accommodations. Mental disability includes retardation, learning disability and psychiatric or emotional illness. A possible complaint could involve an employer's refusal to consider hiring people with gaps in their employment histories because of periods of treatment.

Alcohol or drug dependence: Previous or existing dependence on alcohol or a drug is treated as a disabling condition, and discrimination is prohibited both in employment and in the provision of goods, services and accommodations. A complaint might come from a recovering alcoholic who was fully qualified for a job but was not considered because of assumptions about dependability.

Access: The government can now set standards for access to services, facilities and premises by persons with disabilities. The kind of thing it could do, if it chose to, is make banks provide low counters for persons in wheelchairs. Secondly, the amendments provide for employers and those who offer goods, services and accommodations to draw up plans for adapting their services, facilities and premises to the needs of persons with disabilities. If a plan has been approved by the Canadian Human Rights Commission, and if it is being followed, matters for which the plan provides will not constitute any basis for a complaint. Thirdly, while business and government start making the necessary changes, there is a transitional period when independent human rights tribunals can make only recommendations, not orders, for correcting discriminatory practices in areas where protection has been extended by the amendments. This period

will end April 17, 1985, the day the equality rights clause of the Charter of Rights and Freedoms comes into effect. By then, services and buildings should be free of barriers to people with disabilities.

No right is unlimited. The right to employment, for example, is qualified under the Canadian Human Rights Act by "bona fide occupational requirements." This means employers must not automatically exclude all job candidates with disabilities, but they are not required to hire persons whose conditions keep them from doing the essential tasks of the job. The amendments recognize that:

Bona fide justifications may exist for differentiating between people in the provision of goods, services and accommodations.

Undue hardship cannot be placed on employers and those who offer goods, services and accommodations.

HARASSMENT

The Canadian Human Rights Commission has always considered harassment on any of the prohibited grounds as a kind of discrimination. Sexual harassment, in particular, has been a matter of concern, and research done for the Commission has shown that 1.5 million Canadians, both men and women, believe they have been sexually harassed.

The amendments remove any room for doubt that sexual harassment and harassment because of any other prohibited ground is, indeed, discrimination and can be dealt with by the Commission.

FAMILY AND MARITAL STATUS

As it was first adopted in 1977, the wording of the Canadian Human Rights Act left some uncertainty about the extent of these prohibited grounds of discrimination. The English text listed "marital status" as a prohibited ground where the French text said "situation de famille."

The Canadian Human Rights Commission gave a broad interpretation to the law and dealt with complaints of discrimination because of family relationships other than marriage, based on the French text. Then an independent human rights tribunal ruled that "situation de famille" means no more than "marital status," so complaints could no longer be accepted alleging discrimination on the basis of family relationships other than those of husband and wife.

But the amendments now clearly make both family status and marital status prohibited grounds of discrimination.

PREGNANCY AND CHILDBIRTH

There had also been uncertainty about whether the Canadian Human Rights Commission has been on sure ground, treating discrimination against women, related to pregnancy and childbirth, as sex discrimination — whether, for example, it could insist that women be allowed to use paid holidays when they give birth rather than be forced to go on unpaid maternity leave.

The amendments make it clear that pregnancy and childbirth are covered by sex discrimination, so, for example, a woman who felt she was refused a job because she was pregnant might ask the Canadian Human Rights Commission to investigate.

INDUSTRIAL RELATIONS, SYSTEMIC DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT, EMPLOYER RESPONSIBILITY

All persons covered by a collective agreement are now protected against discrimination by the union, whether or not they are members of the union. Before the amendments, only members had this protection.

Industry associations that handle collective bargaining and other employment matters for their members are now clearly made subject to the Act. Where the Act previously referred to "an employer or an employee organization," it now says "an employer, employee organization or organization of employers."

The Canadian Human Rights Commission can now deal with allegations that an employer, employee organization or organization of employers has a policy that limits the job opportunities of certain groups, even if no individual victim comes forward. This is intended to make it easier for the Commission to deal with "systemic discrimination" — practices and policies that raise barriers against the employment of specific groups like women and native persons.

Employers are clearly made responsible for discrimination by their employees, officers or agents, in the course of their work, unless all of three conditions are met — a) the employer did not consent to the discrimination, b) the employer exercised "all due diligence" to prevent the discrimination, and c) the employer acted subsequently to mitigate or avoid the effect of the discrimination.

Information Services
Canadian Human Rights Commission
Ottawa K1A 1E1
(613) 996-2558