

La discrimination fondée  
sur le sexe est contraire  
à la loi



Commission canadienne  
des droits de la personne

- Race
- Couleur
- Origine nationale ou ethnique
- Sexe
- Déficience mentale
- Déficience physique
- Dépendance envers l'alcool ou la drogue
- Religion
- Âge
- État matrimonial
- Situation de famille
- État de personne gracée
- Égalité de rémunération

Discrimination based on sex is against the law



Canadian Human Rights Commission

- Race
- Colour
- National or ethnic origin

- Sex

- Mental disability

- Physical disability

- Alcohol or drug dependence

- Religion

- Age

- Marital Status  
Family Status

- Pardoned conviction

- Equal pay

## La discrimination fondée sur le sexe est contraire à la loi

**T**ous, hommes ou femmes, ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement.

Ce n'est pas seulement une question de justice, c'est la loi.

Le sexe est en effet l'un des dix motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans la sphère de compétence fédérale, les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement doivent traiter les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, tant au niveau du travail que de la consommation.

Voici certains points qu'il importe de se rappeler:

- Les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans le même établissement doivent toucher le même salaire.
- Les règlements qui s'appliquent différemment aux conjoints peuvent constituer de la discrimination fondée sur l'état matrimonial, qui est également interdite par la loi.
- La discrimination fondée sur la grossesse et l'accouchement constitue de la discrimination sexuelle.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit également le harcèlement sexuel, tout comme le harcèlement fondé sur tout autre motif de distinction illicite.

Certaines des plus grandes entreprises canadiennes, notamment les banques et les compagnies aériennes et ferroviaires sont liées par cette loi. Il en est de même pour le gouvernement fédéral et tous ses organismes.

Toutes les provinces et les deux territoires ont une loi semblable qui interdit la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines relevant de leur compétence, par exemple la plupart des commerces de détail et, bien entendu, leurs propres programmes.

Il est évidemment impossible d'aborder tous les aspects de la question dans un petit dépliant comme celui-ci. Les questions et réponses qui suivent ont pour but de donner seulement une idée de la façon dont s'applique concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur le sexe.

**Q**uestion : Lors d'une entrevue pour un emploi, on m'a demandé ce que je ferais s'il y avait un travail urgent à exécuter le soir où mes enfants participeraient à un concert à l'école. Accepterais-je de faire des heures supplémentaires? Je crois qu'on m'a posé cette question parce que je suis une femme. On tient pour acquis qu'un homme laisserait tomber le concert et travaillerait, alors que moi, je refuserais. C'est une question à laquelle il est difficile de répondre, et je trouve qu'il est injuste de me l'avoir posé à moi et non pas aux hommes. Ai-je tort?

**R**éponse : La question n'est pas juste si les hommes qui se sont portés candidats au même poste n'ont pas eu à y répondre. Un des principes fondamentaux des droits de la personne est que toute personne doit être traitée comme un individu doté de ses propres caractéristiques. Il est évident que certaines femmes accepteraient difficilement de faire des heures supplémentaires dans les circonstances que vous avez décrites, mais il en irait de même pour certains hommes. Si les travaux urgents sont importants au point de justifier une question d'entrevue, celle-ci devrait être posée à tous les candidats, hommes ou femmes.

**Q**uestion : J'économise mes congés payés et mes congés compensatoires afin de pouvoir les prendre lorsque mon enfant naîtra plutôt que de prendre un congé de maternité non rémunéré. Mon patron me dit que je n'ai pas le droit de faire ça, que je dois prendre un congé de maternité. Ce sera très difficile pour moi parce que les prestations d'assurance que je toucherais seraient de beaucoup inférieures à mon salaire. Mon patron, a-t-il raison? A-t-il le droit de m'empêcher de prendre les congés payés que j'ai accumulés, en prévision de la naissance de mon enfant?

**R**éponse : Vous avez le droit d'utiliser vos congés payés et vos congés compensatoires comme vous l'entendez, comme le peut un homme. Supposons que vos heures supplémentaires vous auraient été payées en espèces plutôt qu'en congés. Votre employeur oserait-il vous interdire d'utiliser cet argent pour payer votre épicerie sous prétexte que vous devriez pouvoir le faire à partir de votre salaire normal? C'est peu probable. Refuserait-il à un de vos collègues de profiter de ses vacances pour suivre un cours, par exemple, au lieu d'aller faire du ski ou d'aller s'étendre sur la plage? Non? Si on permet aux hommes d'utiliser leurs congés comme bon leur semble, il devrait en être de même pour vous. Autrement, c'est de la discrimination sexuelle.

**Q**uestion : J'ai besoin d'un prêt pour m'acheter une auto, mais le gestionnaire du crédit m'a fait savoir très clairement que j'aurais moins de problèmes si j'acceptais de sortir avec lui. Nous pourrions ainsi, a-t-il affirmé, discuter de mes finances dans une atmosphère amicale et détendue sans nous embarrasser de toute la paperasse habituelle. Je lui ai dit que je voulais discuter du prêt de façon sérieuse et que j'en avais assez des pressions qu'il exerçait sur moi. Que puis-je faire?

**R**éponse : Il semble s'agir de harcèlement sexuel. La plupart du temps, le harcèlement a lieu au travail, mais il peut également se manifester lors de la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. Que faire? Vous lui avez déjà dit non, mais il ne semble pas vous écouter. Adressez-vous donc à un autre établissement de crédit. Expliquez votre geste au superviseur du gestionnaire en question. Insistez pour qu'il prenne des mesures correctives à son égard, par exemple en l'obligeant au moins à vous présenter des excuses et à recevoir des éléments de formation en matière de droits de la personne. En cas de harcèlement au travail, informez-en un superviseur, le service du personnel ou

un délégué syndical, et insistez pour qu'on prenne des mesures correctrices. Vous pouvez au moins insister pour que les responsabilités de la personne qui vous harcèle soient changées de manière que vous n'ayez plus à vous rencontrer. Que ce soit au travail ou dans la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement, si on semble hésiter à prendre des mesures correctrices pour vous aider, adressez-vous à la Commission canadienne des droits de la personne.

**Question :** J'ai le permis qu'il me faut et je suis assez forte pour conduire un gros camion, mais on ne me recommande jamais pour les postes de camionneur que je désire occuper. C'est parce que je suis une femme. On prétend que je suis trop petite, et que, de toute façon, le camionnage est "un travail d'homme". Je prends ma féminité au sérieux avec ma famille et mes amis, mais quand il s'agit de travailler, n'ai-je pas le droit de postuler n'importe quel emploi pour lequel je possède les compétences requises?

**Réponse :** En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, vous en avez le droit. On se laisse aveugler par des stéréotypes qui sont injustes et périmés. Les exigences relatives à la taille jouent souvent contre les femmes, qui sont généralement plus petites que les hommes. Pourtant, il est rare que la taille comme telle ait de l'importance; elle ne sert qu'à mesurer arbitrairement la force. Si la force est la qualité nécessaire pour accomplir le travail, alors c'est elle qu'il faut mesurer, non pas la taille. Certains hommes, tout comme certaines femmes, qui ne satisfont pas aux exigences relatives à la taille, peuvent fort bien remplir les conditions qui comptent vraiment, celles d'être assez forts. Tout le mythe du "travail d'homme" et du "travail de femme", en plus d'être frustrant, est dangereux pour l'économie en cette décadence où l'on s'attend à ce que les femmes comptent pour les deux tiers de la croissance de la population active.

**D'** autres dépliant de cette série portant sur tous les motifs de distinction illicite traitent de l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes et de la discrimination fondée sur l'état matrimonial et la situation de famille.

**C**royez-vous avoir été traité injustement à cause de votre sexe ou pour tout autre motif de distinction illicite, à savoir la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience?

Si oui, peut-être que la Commission canadienne des droits de la personne peut vous aider.

#### **Bureau National**

Commission canadienne des droits de la personne  
400-90, rue Sparks  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1  
Téléphone : (613) 995-1151  
Numéro Visuor : (613) 996-5211

#### **Bureaux Régionaux**

##### **Atlantique**

*Adresse du bureau :*  
300-5670, chemin Spring Garden  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 1H1  
Téléphone : (902) 426-8380

##### *Adresse postale :*

Case postale 3545  
Succursale postale Halifax-Sud  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3J2

##### **Québec**

330-1253, avenue McGill College  
Montréal (Québec)  
H3B 2Y4  
Téléphone : (514) 283-5218

##### **Ontario**

623-55 est, avenue St. Clair  
Toronto (Ontario)  
M4T 1M2  
Téléphone : (416) 966-5527

##### **Prairies**

718-275, avenue Portage  
Winnipeg (Manitoba)  
R3B 2B3  
Téléphone : (204) 949-2189  
Numéro Visuor : (204) 949-2882

##### **Alberta et les Territoires du Nord-Ouest**

401-10506, avenue Jasper  
Edmonton (Alberta)  
T5J 2W9  
Téléphone : (403) 420-4040

##### **Ouest**

600-609 ouest, rue Hastings  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6B 4W4  
Téléphone : (604) 666-2251

##### **Région de la capitale nationale**

*Adresse du bureau :*  
9<sup>e</sup> étage - Edifice Martel  
270, rue Albert  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5G8  
Téléphone : (613) 996-0026

##### *Adresse postale :*

Case postale 2052  
Succursale postale D  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5W3

Vous pouvez communiquer avec ces bureaux en appelant à frais virés.

**L**a Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des amendes pouvant atteindre jusqu'à 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre la personne qui dépose une plainte ou qui participe à l'une des enquêtes de la Commission.

août 1984

## Discrimination based on sex is against the law

**E**veryone, male or female, deserves the same chance to make the most of life.

That's not only fair, it's the law.

Sex is one of 10 grounds on which discrimination is forbidden under the Canadian Human Rights Act. In federal jurisdiction, employers and those who offer goods, services, facilities or accommodations must treat females and males the same way, as workers and as customers.

A few things of particular note:

- Men and women doing work of equal value in the same establishment must be paid equally.
- Different rules for wife and husband may be discrimination on the ground of marital status, which is also forbidden.
- Discrimination based on pregnancy and childbirth is sex discrimination.

The Canadian Human Rights Act also outlaws sexual harassment, as it does harassment based on any prohibited ground of discrimination.

Some of Canada's biggest companies - including the banks, the airlines and railways - come under this law. So does the federal government and all its agencies.

All provinces and territories have similar laws forbidding sex discrimination in fields they control - most retail trade, for example, and, of course, their own programs.

A brief leaflet cannot cover every angle, but the questions and answers that follow show just some of the ways the federal ban on sex discrimination applies in everyday life.

**Q**uestion: At a job interview, they asked me what I would do if there were a rush job the night my children were in a school concert. Would I agree to work overtime? I think they asked me that because I'm a woman. They take it for granted a man would skip the concert and do the work, and they suspect I wouldn't. It's a tough question, and I don't think it's fair to ask me and not the men. Am I right?

**A**nswer: It's not fair if the men who applied for the job weren't asked the same question. One of the basic ideas of human rights is that individuals must be treated as individuals, each with individual characteristics. No doubt some women would balk at overtime in the circumstances you were asked about. But so would some men. If rush jobs are really so important that the question needs to be asked at all, then it should be put to the men who apply as well as to the women.

**Q**uestion: I have been saving my paid holidays and compensation for overtime so I can take them when my child is born, rather than going on unpaid maternity leave. My boss says I can't do that - I have to use maternity leave. That's going to be a real hardship because my insurance benefits are a lot less than my regular salary. Is my boss right? Can he refuse to let me use the leave I've saved up, when my baby comes?

**A**nswer: You are entitled to use your holidays and compensation for overtime any way you like, to the same extent a man could. Let's say you'd taken the compensation in cash instead of time off. Would your employer feel free to say you couldn't spend the money on groceries because you should be able to pay for them out of your regular salary? Not likely. Would a male colleague be refused holidays to take a course, say, instead of skiing or lying around the beach? No? If men are allowed to use their time off any way they like, you should be too. Otherwise it's sex discrimination.

**Q**uestion: I want a loan to buy a car, and the credit manager has made it very clear there will be fewer problems if I agree to go out with him. That way, he says, we can discuss my financial picture in a friendly and informal way instead of getting tied up in a lot of red tape. I've told him I want to be businesslike about this, and I'm upset by the pressure he's putting on me. What can I do?

**A**nswer: This looks like an example of sexual harassment. Most cases occur on the job, but it can also happen in the provision of goods, services, facilities and accommodations. What can you do? You've already said No, but apparently he's not listening. So take your business to another lender. Let the harasser's supervisor know why. Insist on remedial action - perhaps an apology and some human rights training for the harasser, as a minimum. If you face harassment at work, tell a supervisor, the personnel department or a union steward, and insist on remedial action. You can insist at least that the harasser's responsibilities are changed so your paths no longer cross. Whether it's at work or in the provision of goods, services, facilities or accommodations, if you meet any resistance to action on your problem, come to the Canadian Human Rights Commission for help.

**Q**uestion: I have the licence I'd need and I'm plenty strong enough to handle a big truck, but I never get referred to the jobs I want as a truck driver. It's because I'm a woman. People say I'm too short, and trucking is "a man's job" anyway. I take my femininity seriously with my family and friends, but when it comes to work, I think I should be able to try out for any job I'm qualified for. Shouldn't I?

**A**nswer: Under the Canadian Human Rights Act, you must be allowed to do so. You are being blocked by stereotypes that are unfair and out of date. Height requirements often work against women, because women tend to be shorter than men. Yet height is seldom important for its own sake; it is just used as an arbitrary gauge of strength. If strength is the quality someone needs to do the job, then it is strength that must be tested, not height. Some men as well as some women who do not meet the meaningless height requirement will turn out to meet the real strength requirement. The whole myth of "men's work" and "women's work" is not only frustrating, it is dangerous to the economy in a decade when two-thirds of labour force growth is expected to be accounted for by women.

**E**qual pay for work of equal value and discrimination on the grounds of marital and family status are separate leaflets in this series which examines each of the grounds of discrimination.

**D**o you think you have been dealt with unfairly because of your sex or because of any other forbidden ground of discrimination - race, national or ethnic origin, colour, religion, age, marital status, family status, conviction of an offence for which a pardon has been granted, or disability?

If so, the Canadian Human Rights Commission may be able to help.

#### **National Office**

Canadian Human Rights Commission  
400-90 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
Telephone: (613) 995-1151  
Visual Ear: (613) 996-5211

#### **Regional Offices**

##### **Atlantic**

*Office address:*  
300-5670 Spring Garden Road  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 1H1  
Telephone: (902) 426-8380

##### *Mailing address:*

P.O. Box 3545  
Halifax South Postal Station  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 3J2

##### **Quebec**

330-1253 McGill College Avenue  
Montreal, Quebec  
H3B 2Y4  
Telephone: (514) 283-5218

##### **Ontario**

623-55 St. Clair Avenue East  
Toronto, Ontario  
M4T 1M2  
Telephone: (416) 966-5527

##### **Prairie**

718-275 Portage Avenue  
Winnipeg, Manitoba  
R3B 2B3  
Telephone: (204) 949-2189  
Visual Ear: (204) 949-2882

##### **Alberta and Northwest Territories**

401-10506 Jasper Avenue  
Edmonton, Alberta  
T5J 2W9  
Telephone: (403) 420-4040

##### **Western**

600-609 West Hastings Street  
Vancouver, British Columbia  
V6B 4W4  
Telephone: (604) 666-2251

##### **National Capital Region**

*Office address:*  
Marte! Building  
900-270 Albert Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5G8  
Telephone: (613) 996-0026

##### *Mailing address:*

P.O. Box 2052  
Station D  
Ottawa, Ontario  
K1P 5W3

These offices accept long-distance calls collect.

**T**he Canadian Human Rights Act provides for fines of up to \$50,000 for threatening, intimidating or discriminating against a person for making a complaint or helping in one of the Commission's inquiries.

August 1984