

The Canadian Human Rights Act



Canadian Human Rights
Commission

A Summary



Canadian Human Rights Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

© Minister of Supply and Services Canada 1981

Cat. No. HR21-1/1978

ISBN 0-662-02074-X

The Canadian Human Rights Act was passed by the federal Parliament on July 14, 1977, and came into force March 1, 1978.

In the words of the Act “every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or by discriminatory employment practices based on physical handicap.”

The Act applies to all federal government departments and agencies, and crown corporations, and to business and industry under federal jurisdiction, such as banks, airline and railway companies — in their employment policies as well as in their dealings with the public.

In areas not under federal jurisdiction protection is given by provincial human rights laws. Each of the ten Canadian provinces has its own anti-discrimination laws which are broadly similar to the federal law.



PART I: The various kinds of discrimination which are prohibited.

There are nine altogether. Discrimination based on:

1. race
2. national or ethnic origin
3. colour
4. religion
5. age
6. sex
7. marital status
8. conviction of an offence for which a pardon has been issued
9. physical handicap (where employment is involved)

These are called prohibited grounds of discrimination.

In any of the following areas discrimination for any of the reasons listed above is prohibited.

Provision of goods and services. A person may not be denied goods or services. Example: A woman may not be refused credit from a bank because of her marital status.

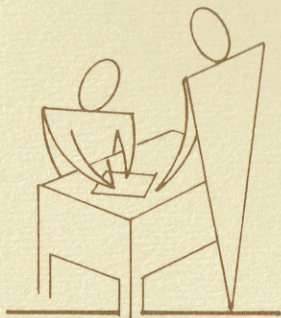
Owning or renting accommodation. A person may not be denied the right to own or rent business premises or a residence. Example: A person may not be prevented from purchasing or renting business or personal accommodation owned or controlled by the federal government because of his or her religious beliefs.

Employment. An employer may not refuse to employ or continue to employ someone, or treat employees unequally. Example: An airline company may not refuse to hire someone as a flight attendant because of his or her race.

Employment applications and advertisements. These may not appear to exclude certain groups or individuals because of a prohibited ground of discrimination. Example: A bank's job advertisement for tellers may not state that only women will be considered.

Employee organizations. A person may not be hindered or prevented from belonging to an employee organization. Example: A person may not be denied membership in the union of a railway company because of his or her ethnic origin.

Employment policy. An employment policy or agreement may not deprive an individual or a group of individuals of employment opportunities. Example: A telephone company may not have an employment policy that prohibits the employment of physically handicapped people.



Equal wages. An employer may not in the same establishment have a difference in wages between male and female employees who are doing work of equal value. Value is defined as the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed. There should be basic equality of opportunity and pay for men and women. Example: the federal government may not pay a category of employees largely composed of women less than another category of employees composed largely of men if the work is of the same value.

Discriminatory notices. It is a discriminatory practice to publish or display before the public any notice, sign, symbol, emblem or other representation in which any of the prohibited grounds for discrimination is expressed or implied, or which encourages others to discriminate. Example: An interprovincial trucking company working for the federal government may not post a sign reading “No one over 35 need apply”.

Hate messages. A person or group of persons may not use the telephone to expose a person or group of persons to hatred or contempt by identifying them with any of the nine prohibited grounds of discrimination. Example: Pre-recorded telephone hate messages are prohibited under the law.

This summary does not include certain exceptions to the prohibited grounds of discrimination. More detailed information about such exceptions will be found in the Act itself.



PART II: The formation and duties of the Canadian Human Rights Commission.

The Commission

The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner and from three to six other members, appointed by the Governor in Council.

The Chief Commissioner and the Deputy Chief Commissioner are full-time members and the other Commissioners may be either full-time or part-time members. Full-time members are appointed for a term of not more than seven years, and part-time members for a term of not more than three years.

Duties

The Commission deals with complaints it receives concerning discriminatory practices covered by the Act. The Commission may also act on its own when it perceives a possible infraction.

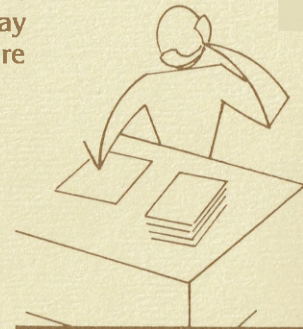
In addition, it is responsible for:

- fostering public understanding of the principles of the Act, of the Act itself, and of the Commission's activities,
- engaging in research programs and studies concerning human rights and freedoms,



- maintaining close liaison with similar bodies in the provinces to foster common policies and avoid problems of overlapping jurisdiction,
- considering any suggestions and requests concerning human rights and freedoms,
- keeping in touch with legislation passed by Parliament to make sure that nothing is contrary to the principles of the Act,
- endeavouring by persuasion, publicity or other appropriate means to discourage and reduce discriminatory practices listed in Part I.

The Commission can also issue guidelines interpreting the Act. It has wide powers including the establishment of tribunals which may order cessation of the discriminatory practice and measures to ensure that it will not recur, as well as compensation.



PART III: How complaints may be filed with the Commission.

Complaints

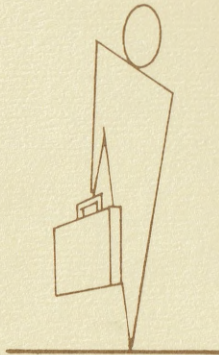
Any individual or group of individuals having reasonable grounds for believing that a person or institution is engaging or has engaged in a discriminatory practice, as listed in Part I, may file a complaint with the Commission.

If the complaint is made by someone other than the individual who has been allegedly discriminated against, the Commission may refuse to deal with it unless the alleged victim agrees to the complaint.

The Commission can itself initiate a complaint if it has reasonable grounds for believing a person or institution is engaging in a discriminatory practice.

Where several complaints are made regarding the same person and it is clear that the same issues are involved, the Commission may deal with them together.

The Commission must deal with any complaint filed with it if it involves a federal government department or agency or any business or industry under federal jurisdiction. However, it can refuse to deal with the complaint if other procedures seem more appropriate or if the complaint seems trivial or made in bad faith, or if too much time has elapsed since the alleged discrimination took place.



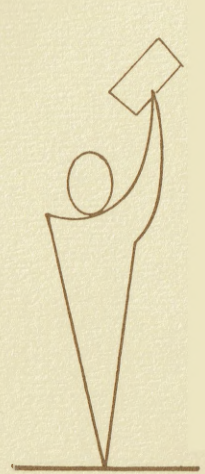
Investigation

An investigation of a complaint is usually handled by an “investigator”, appointed by the Commission. Upon receipt of the investigator’s report the Commission may appoint a “conciliator” who will attempt to reach a settlement of the complaint.

If a settlement is not reached, a Human Rights Tribunal consisting of not more than three members may be appointed to inquire into the complaint. If the Tribunal finds that the complaint is substantiated, it may order that:

- the discriminatory practice cease and not recur
- the rights, opportunities and privileges denied the victim as a result of the discriminatory practice be restored
- the victim be compensated for any wages lost and any expenses incurred as a result of the discriminatory practice
- the victim be compensated for any additional costs of obtaining alternative goods, services, facilities or accommodation as a result of the discriminatory practice
- a special program, sometimes called affirmative action, be undertaken to equalize opportunity for certain groups which have suffered from discriminatory practices in the past

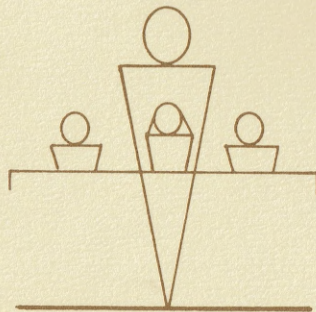
In addition, if the Tribunal finds that the discrimination was done on purpose or recklessly, or that the victim’s feelings or self-respect have suffered as a result of the discriminatory practice, compensation



to the victim by the person responsible may be ordered.

If a Tribunal is composed of fewer than three members, an appeal may be made against its decision to a Review Tribunal.

Every person is guilty of an offence who fails to comply with the terms of a settlement, who obstructs an investigator or a Tribunal, or reduces wages in order to eliminate a discriminatory practice. The penalty, if the accused is an employer, an employee association or any employee organization, is a fine of up to fifty thousand dollars; in any other case, a fine of up to five thousand dollars.



Loi canadienne sur les droits de la personne



Commission canadienne
des droits de la personne

Sommaire



Commission canadienne des droits de la personne
257, rue Slater
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1981

N° de cat. HR21-1/1978

ISBN 0-662-02074-X

La Loi canadienne sur les droits de la personne a été adoptée par le Parlement du Canada le 14 juillet 1977, et est entrée en vigueur le 1^{er} mars, 1978.

L'objet de cette Loi est ainsi défini: "tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques."

Cette Loi s'applique à tous les ministères et à tous les organismes du gouvernement fédéral ainsi qu'aux entreprises industrielles et commerciales relevant de l'autorité fédérale comme les banques et les compagnies ferroviaires ou aériennes. Ses dispositions s'appliquent aux politiques d'emploi de toutes ces organisations ainsi qu'à leurs rapports avec le public.

Dans les domaines non soumis à la juridiction fédérale, la protection est assurée par les lois provinciales sur les droits de la personne. Les dix provinces canadiennes ont toutes une loi de ce genre qui rappelle dans les grandes lignes la loi fédérale.



PARTIE I: Interdit la discrimination fondée sur les neuf motifs suivants:

1. la race
2. l'origine nationale ou ethnique
3. la couleur
4. la religion
5. l'âge
6. le sexe
7. la situation de famille
8. la situation de personne graciée (à la suite d'une condamnation)
9. le handicapé physique (en matière d'emploi)

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des neuf motifs énumérées plus haut est interdite dans:

La fourniture de biens et de services. On ne peut refuser à quiconque la possibilité d'obtenir des biens ou des services. Exemple: une banque ne peut pas refuser un crédit à une femme en invoquant son état de femme mariée.

La possession ou location de logement. On ne peut enlever à personne le droit de posséder ou de louer un commerce ou une résidence. Exemple: on ne peut pas empêcher une personne d'acheter ou de louer des locaux, pour fins commerciales ou résidentielles,

appartenant au gouvernement fédéral ou contrôlés par lui, à cause des croyances religieuses de cette personne.

L'emploi. Les employeurs ne peuvent pas refuser d'employer ou de continuer à employer quelqu'un ni traiter injustement leurs employés. Exemple: une compagnie aérienne ne peut pas refuser d'engager quelqu'un comme commissaire de bord ou comme hôtesse, à cause de sa race.

Les offres et demandes d'emploi. Elles ne doivent en aucune façon exclure des groupes ou des personnes par suite d'une discrimination que la Loi interdit. Exemple: si une banque cherche des personnes pour tenir sa caisse, ses annonces ne doivent pas spécifier que seules les candidatures de femmes seront prises en considération.

Les associations d'employés. Personne ne peut être empêché de faire partie d'une association de ce genre. Exemple: l'appartenance au syndicat d'une entreprise ferroviaire ne peut pas être interdite pour raison d'origine ethnique.

La politique d'emploi. Les politiques et les ententes relatives à l'emploi ne doivent pas priver certains groupes, ni certaines personnes, du droit de solliciter un emploi. Exemple: une compagnie de téléphone ne peut pas avoir une politique d'emploi excluant les handicapés.

L'égalité des salaires. Dans un établissement donné, l'employeur n'a pas le droit d'établir des différences de salaire entre les employés de sexe masculin et les employés de sexe féminin qui exécutent des fonctions équivalentes. Les critères permettant d'établir l'équivalence



des fonctions sont: les qualifications, les efforts et les responsabilités requis pour faire le travail, compte tenu des conditions dans lesquelles le travail doit être effectué. Les possibilités doivent être égales pour les hommes et les femmes, tant en ce qui concerne le travail que le salaire. Exemple: le gouvernement fédéral ne peut pas payer moins cher une catégorie d'employés composée en grande partie de femmes, qu'une autre catégorie d'employés comprenant surtout des hommes, si la valeur du travail accompli est la même.

Les avis discriminatoires. C'est faire preuve de discrimination que de publier ou de mettre à la vue du public un avis, une enseigne, un symbole, un emblème ou tout autre écrit enfreignant la Loi canadienne sur les droits de la personne ou encourageant autrui à l'enfreindre. Exemple: une entreprise interprovinciale de camionnage travaillant pour le gouvernement fédéral ne peut pas afficher une pancarte se lisant: "Les personnes demandées ne doivent pas avoir plus de 35 ans."

Les messages haineux. Aucune personne ni aucun groupe n'a le droit d'employer le téléphone pour exposer une personne ou un groupe de personnes à des messages de haine ou de mépris que la Loi interdit. Exemple: les messages de haine pré-enregistrés que l'on communique par téléphone sont interdits en vertu de la Loi.

Le présent sommaire ne fait pas mention de certaines exceptions prévues en ce qui concerne l'application des dispositions anti-discriminatoires de cette Loi. On trouvera le détail de ces exceptions dans le texte de la Loi.



PARTIE II: La constitution et les fonctions de la Commission canadienne des droits de la personne.

7

La Commission.

La Commission canadienne des droits de la personne comprend un président, un vice-président et de trois à six membres, tous nommés par le gouverneur en conseil.

Le président et le vice-président sont membres à plein temps de la Commission, tandis que les autres commissaires peuvent en être membres à temps plein ou à temps partiel. Les membres à plein temps sont nommés pour une période maximale de sept ans, tandis que les membres à temps partiel sont nommés pour trois ans au maximum.

Les fonctions.

La Commission s'occupe des plaintes qu'elle reçoit au sujet d'actes discriminatoires interdits par la Loi. La Commission peut également intervenir de son propre chef si elle est consciente d'une infraction possible.

De plus, la Commission assume les responsabilités suivantes:

- Faire comprendre au public les principes en jeu dans la Loi, le sens à donner à ses dispositions et le rôle de la Commission;
- mettre en oeuvre des programmes de recherche concernant les droits de la personne et les libertés individuelles;
- coopérer avec les organismes provinciaux de même nature pour mettre au point des politiques communes et pour éviter les problèmes de chevauchement de compétence;
- étudier les suggestions et les demandes concernant les droits de la personne et les libertés individuelles;



- s'assurer que les lois adoptées par le Parlement sont compatibles avec la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- s'efforcer par tous les moyens possibles de mettre un terme aux actes discriminatoires interdits par la Loi;

La Commission canadienne des droits de la personne peut également émettre des ordonnances concernant les modalités d'application de la Loi. Elle a de grands pouvoirs comprenant, entre autres, celui d'établir des tribunaux spéciaux pour ordonner la cessation d'actes discriminatoires, pour prendre des mesures afin qu'ils ne se produisent pas et, le cas échéant, pour accorder des indemnités au plaignant ou à la plaignante.

PARTIE III: Comment les plaintes peuvent être adressées à la Commission.

Plaintes.

Toute personne ou tout groupe de personnes ayant de bonnes raisons de croire qu'une personne ou un organisme se livre ou s'est livré à des actes discriminatoires interdits par la Loi, peut adresser une plainte à la Commission.

Si la plainte est formulée par une personne qui n'est pas la victime d'actes discriminatoires, la Commission peut la rejeter à moins que la victime présumée n'en reconnaisse le bien-fondé.



La Commission elle-même peut formuler une plainte si elle a de bonnes raisons de croire qu'une personne ou un organisme se livre à des actes discriminatoires.

Lorsque plusieurs plaintes concernant la même personne sont adressées à la Commission, celle-ci peut décider de les examiner ensemble.

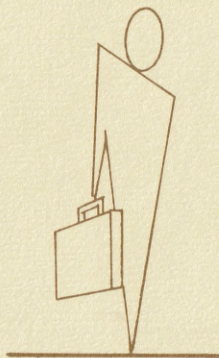
La Commission canadienne des droits de la personne doit s'occuper de toutes les plaintes qui lui parviennent si elles concernent un ministère ou un organisme du Gouvernement fédéral ou une entreprise commerciale ou industrielle relevant de la juridiction fédérale. Cependant, elle peut refuser toute plainte si elle juge que d'autres procédures seraient plus appropriées ou si le cas semble insignifiant ou soumis de mauvaise foi, ou encore s'il y a trop longtemps que la discrimination alléguée a eu lieu.

Enquête.

La tâche d'enquêter sur une plainte est généralement confiée à un enquêteur nommé par la Commission. Après réception du rapport de l'enquêteur, la Commission peut nommer un conciliateur qui s'efforcera de régler la plainte.

Si la plainte n'est pas réglée par le conciliateur, la Commission pourra constituer un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner toute la question. Ce tribunal ne pourra pas avoir plus de trois membres. S'il trouve que la plainte est fondée, il peut ordonner:

- de mettre fin aux actes discriminatoires et de ne plus les répéter;



- de rendre à la victime d'actes discriminatoires, les droits, les chances et les prérogatives que ces actes lui avaient enlevés;
- d'indemniser totalement ou partiellement la victime pour les pertes de salaire et les dépenses encourues par suite d'actes discriminatoires;
- d'indemniser totalement ou partiellement la victime pour les frais occasionnés par le fait qu'elle aura dû se procurer d'autres biens et services, y compris un nouveau logement, à cause de la discrimination dont elle aura été l'objet;
- de mettre sur pied un programme spécial afin d'égaliser les chances pour certains groupes ayant été victimes d'actes discriminatoires.

De plus, si le tribunal trouve que la discrimination a été faite systématiquement ou téméairement ou que la victime a souffert un préjudice moral par suite d'actes discriminatoires, il peut ordonner à la personne ayant commis ces actes d'indemniser la victime.

Si un tribunal comprend moins de trois membres sa décision pourra faire l'objet d'un appel auprès d'un tribunal d'appel.

Toute personne qui ne se conforme pas aux dispositions d'un règlement, qui entrave l'action d'un enquêteur ou d'un tribunal, ou qui procède à des réductions de salaire pour mettre fin à la discrimination, est coupable d'une infraction. L'amende, si l'accusé est un employeur, une association d'employés ou un organisme professionnel quelconque, peut aller jusqu'à un maximum de \$50,000. Dans tous les autres cas, l'amende peut aller jusqu'à \$5,000.

