



British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

Code des droits de la personne de la C.-B. (*BC Human Rights Code*) : Employeurs

Noms du présentateur



Ordre du jour

- Ouverture et présentations
- Introduction au BC *Human Rights Code* (« le Code »)
- L'emploi en tant que domaine protégé
- Réalités vécues par le Tribunal
- En conclusion – Questions et réponses

**Rappel : Les informations publiques que nous fournissons ne constituent en aucun cas des avis juridiques.*

Objectifs d'apprentissage



À la fin de la présente séance, vous serez en mesure :

- de situer le *Code* parmi les autres lois sur les droits de la personne;
- de distinguer les termes utilisés dans le système de protection des droits de la personne en C.-B.;
- de détecter des cas de discrimination en vertu du *Code*;
- de reconnaître les caractéristiques personnelles protégées qui peuvent être utilisées pour déposer des plaintes en matière de droits de la personne.

Qui sommes-nous...

**Le Bureau du commissaire aux droits de la personne de
la Colombie-Britannique**
rétabli en 2019 après une absence de 17 ans

dispose d'un personnel à...

Prince George, Kelowna, Vancouver et Victoria



British Columbia's
**Office of the Human Rights
Commissioner**

Notre mandat

S'attaquer aux causes profondes d'inégalité, de discrimination et d'injustice en C.-B. en faisant évoluer les lois, les politiques, les pratiques et les cultures. Nous accomplissons cette tâche par l'éducation, la recherche, la défense des droits, l'enquête et la surveillance.

Photo : Kasari Govender, commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique

Droits de la personne en Colombie-Britannique



Clinique des droits de la personne de la Colombie-Britannique (et autres organismes)

Accompagne les personnes
qui souhaitent déposer une plainte
devant le Tribunal



Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique*

Entend et règle
les plaintes émanant
de particuliers



Commissaire du Bureau des droits de la personne de la Colombie-Britannique

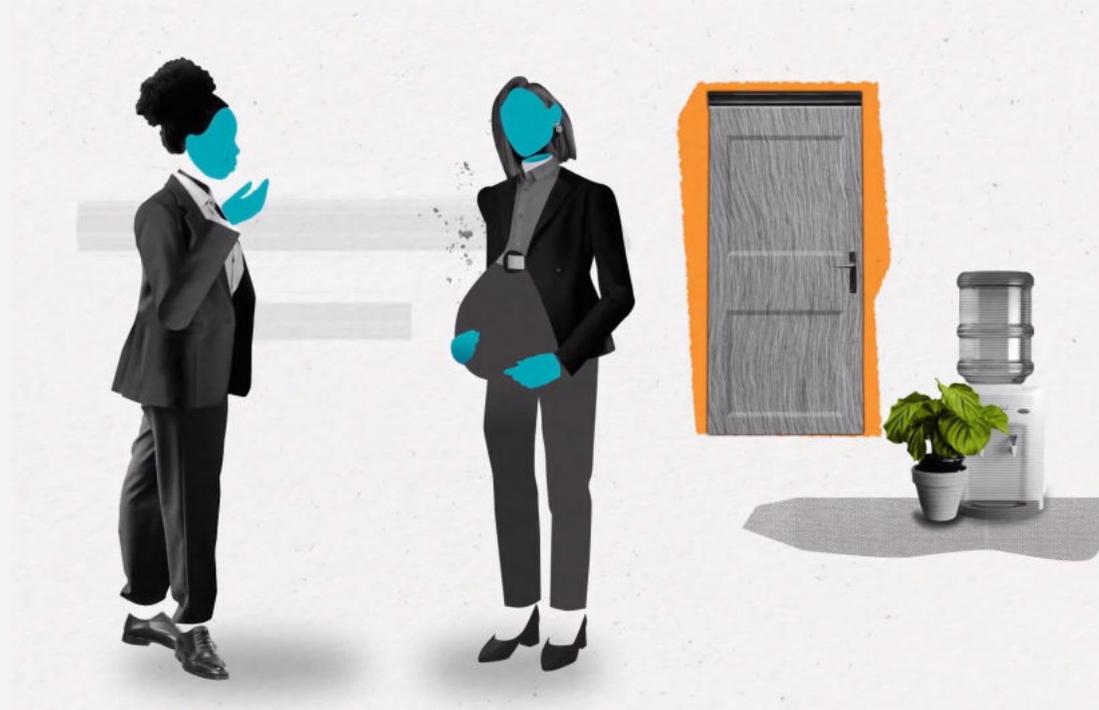
S'attaque aux causes profondes
de la discrimination

* Si vous êtes membre d'un syndicat et que vous êtes victime de discrimination au travail, adressez-vous à votre représentant. Le syndicat peut aider les employés à déposer des griefs sur des questions relatives aux droits de la personne.

Vos obligations en tant qu'employeur



En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de respecter le *Code*.

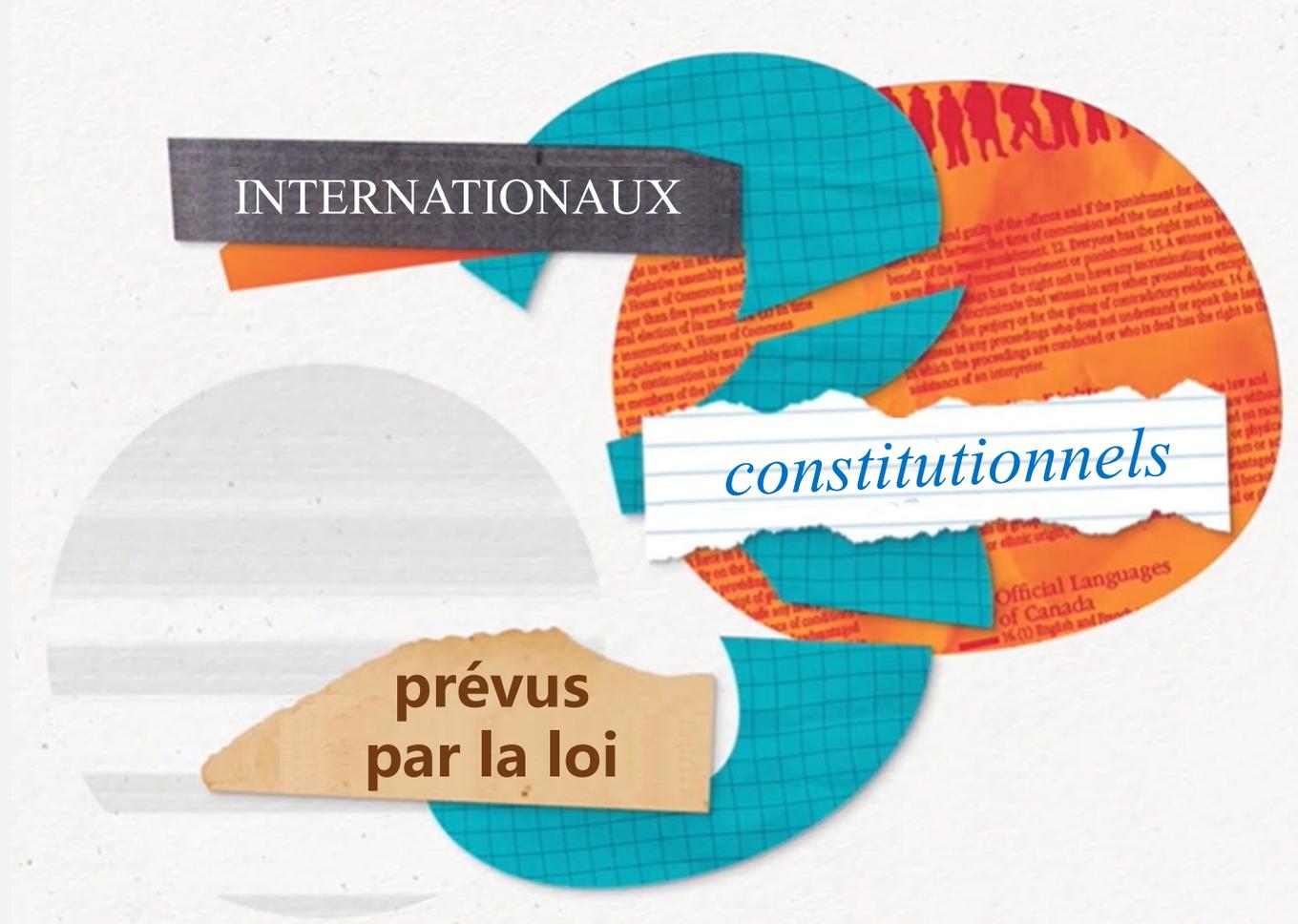


Vidéo « Human Rights 101 »



<https://www.youtube.com/watch?v=-1Kxw5g-TMc> (en anglais)

Les trois niveaux des droits de la personne



Dans quelles circonstances une personne est-elle protégée?

Domaines

Le *Code* interdit toute discrimination dans certains **domaines** de la vie quotidienne.



De quoi est-elle protégée?

Caractéristiques

Dans ces **domaines**, il est illégal de pratiquer de la discrimination à l'égard d'une personne en raison de ses **caractéristiques** personnelles.

Emploi



Logement



Âge, condamnations
au criminel, identité ou expression
de genre, situation de famille, état
matrimonial, origine, couleur, lieu
d'origine, race, incapacité mentale,
handicap physique,
sexe, orientation sexuelle,
source de revenus, identité
autochtone, allégeances
politiques, religion

Services



Publications



<i>CODE (le Code)</i>	Emploi	Services	location	achat
État matrimonial	✓	✓	✓	✓
Religion	✓	✓	✓	✓
Identité ou expression de genre	✓	✓	✓	✓
Origine	✓	✓	✓	✓
Couleur	✓	✓	✓	✓
Lieu d'origine	✓	✓	✓	✓
Race	✓	✓	✓	✓
Handicap	✓	✓	✓	✓
Sexe	✓	✓	✓	✓
Orientation sexuelle	✓	✓	✓	✓
Identité autochtone	✓	✓	✓	✓
Âge	✓	✓	✓	
Situation de famille	✓	✓	✓	
Condamnations au criminel	✓			
Allégeances politiques	✓			
Source de revenus légitime			✓	

Rappel des questions et réponses



Quand y a-t-il discrimination?

Lorsqu'un **traitement préjudiciable** est lié à une caractéristique personnelle.

Une personne est victime de discrimination en vertu du *Code* si toutes les conditions suivantes sont réunies :

1. Elle possède une ou plusieurs caractéristiques personnelles protégées par le *Code*.
2. Elle subit un préjudice (également appelé « effet préjudiciable »).
3. Ses caractéristiques personnelles sont un facteur de préjudice.

Quand n'y a-t-il pas discrimination?

Même si la discrimination renvoie à un **traitement préjudiciable**, traiter certaines personnes de façon différente n'est pas forcément discriminatoire.



Justification pour l'employeur

L'employeur peut justifier un acte apparemment discriminatoire en prouvant la véracité des trois éléments suivants :

- l'objectif de l'acte est rationnellement lié à l'exécution d'une tâche;
- l'employeur l'a posé parce qu'il le croyait nécessaire à l'exécution d'un objectif professionnel légitime;
- il est impossible d'accommoder la personne sans aboutir à une contrainte excessive.

L'obligation d'accommodement

Deux éléments importants :

- Obligation de faire tous les efforts raisonnables pour éliminer les obstacles empêchant tous les employés de participer sur un pied d'égalité
- Obligation de s'informer



Contrainte excessive

...survient lorsque tout ce qu'il était raisonnablement possible de faire a été fait,

et

qu'il serait déraisonnable d'attendre d'un employeur qu'il en fasse plus.



Réparation



Une réparation est une forme de compensation, pas seulement financière, offerte lorsqu'une personne obtient gain de cause dans une plainte relative aux droits de la personne.

Réalités vécues par le Tribunal



Vous rappelez-vous comment détecter des cas de discrimination?

Une personne est victime de discrimination en vertu du *Code* si toutes les conditions suivantes sont réunies :

1. Elle possède une ou plusieurs caractéristiques personnelles protégées par le *Code*.
2. Elle subit un préjudice (également appelé « effet préjudiciable »).
3. Ses caractéristiques personnelles sont un facteur de préjudice.



Cas de figure n° 1 : Le dépanneur et Noël

- Beverly travaille dans un dépanneur et est témoin de Jéhovah.
- Sa tâche principale est de remplir les étagères.
- À l'approche de Noël, le superviseur de Beverly lui demande de décorer le magasin avec des poinsettias.
- Elle refuse, affirmant que décorer pour Noël est contraire à ses croyances religieuses.
- Il répond alors qu'elle a le choix : placer les poinsettias ou quitter l'emploi.
- Beverly s'est levée et a quitté le magasin, maintenant qu'elle ne pouvait pas faire cela.



Cas de figure n° 2 : La compagnie forestière

- Xiomara travaille pour une compagnie forestière.
- Elle allègue que son employeur fait preuve de discrimination à son égard en raison d'un handicap physique.
- L'incident s'est produit lors du sauvetage d'un collègue blessé qui a été transporté par avion à l'hôpital.
- En raison de son handicap, Xiomara est restée au bureau pour agir comme coordinatrice des communications tandis que les autres ouvriers forestiers se rendaient sur le site pour aider.
- Le salaire de Xiomara a été coupé des heures occupées comme coordinatrice des communications pendant le sauvetage.
- L'employeur prétend que Xiomara ne faisait rien pendant que ses collègues travaillaient durement.



Cas de figure n° 3 : La bibliothèque

- Anne est bibliothécaire à plein temps dans une bibliothèque publique.
- Elle est en congé de maladie depuis trois mois pour une blessure au dos.
- Anne et son représentant syndical ont rencontré le conseiller en ressources humaines de la bibliothèque afin de planifier son retour au travail, prenant en compte les recommandations de son médecin.
- Le médecin d'Anne lui a recommandé de revenir deux heures par jour pendant deux semaines, puis progressivement vers des journées complètes au bout de six semaines.
- Il lui a aussi indiqué de faire des pauses fréquentes pour s'étirer et d'utiliser un bureau assis-debout.
- La bibliothèque accepte de fournir à Anne un bureau assis-debout et de prévoir un retour progressif au travail.
- Pendant le congé de maladie d'Anne, la bibliothèque a commencé à utiliser une nouvelle technologie. Anne doit être formée à cette technologie avant de reprendre son travail à plein temps.
- Son superviseur l'a inscrite à la formation d'une durée de deux jours.
- Comme Anne souffrait, elle a dû quitter la formation plus tôt que prévu. Elle n'a pas entrepris d'autres démarches pour terminer la formation et n'a pas été autorisée à reprendre le travail à temps plein.
- Anne a déposé une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne. Elle a notamment déclaré que la formation se déroulait à une bonne distance de voiture de chez elle et que deux jours complets de formation étaient trop pour elle.



Ce que nous avons examiné

- nous avons situé le *Code* parmi d'autres lois sur les droits de la personne;
- nous avons distingué les termes utilisés dans le système de protection des droits de la personne en C.-B.;
- nous avons détecté les cas de discrimination en vertu du *Code*;
- nous avons reconnu les caractéristiques personnelles protégées qui peuvent être utilisées pour déposer des plaintes en matière de droits de la personne.

QUESTIONS ET RÉPONSES





British Columbia's
Office of the Human Rights
Commissioner

Merci

Visitez bchumanrights.ca pour
trouver plus de ressources ou
suivez-nous sur les réseaux
sociaux [@humanrights4bc](https://twitter.com/humanrights4bc)

Pour nous envoyer un courriel :
info@bchumanrights.ca