

LES JEUNES ET LES DROITS DE LA PERSONNE

COMMENT SURMONTER LA DISCRIMINATION ET CRÉER UN ENVIRONNEMENT PACIFIQUE



JE SUIS ~~UNE FEMME.~~
JE SUIS ~~MUSULMAN.~~
JE SUIS ~~VIEUX.~~
JE SUIS ~~ORIENTALE.~~
JE SUIS ~~HANDICAPÉ.~~
JE SUIS ~~GAI.~~
JE SUIS ~~PAUVRE.~~

JE SUIS HUMAIN.

« La reconnaissance de la dignité intrinsèque à toutes les personnes et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ».

Préambule du *Alberta Human Rights Act*

LES JEUNES ET LES DROITS DE LA PERSONNE : COMMENT SURMONTER LA DISCRIMINATION ET CRÉER UN ENVIRONNEMENT PACIFIQUE
2e édition

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives Canada, 2015
ISBN 978-2-9814455-6-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-9814455-7-5 (version PDF)

© AJEFA 2017

Sauf à des fins éducatives et non commerciales, il est illégal de reproduire cet ouvrage, en totalité ou en partie, sous quelque forme et par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur, conformément aux dispositions de la *Loi sur les droits d'auteur.*

Ce guide est accompagné d'un cahier d'exercices avec corrigés disponible auprès de l'AJEFA à bureau@ajefa.ca ou à www.ajefa.ca.

Ce projet est financé par le programme *Human Rights Education and Multiculturalism Fund (Alberta Justice and Solicitor General).*

Human Rights Education and Multiculturalism Fund

AVERTISSEMENT

Tous les renseignements juridiques contenus dans le présent guide sont fournis à titre d'information générale seulement et ne peuvent en aucun cas remplacer les conseils d'un avocat.

Cette ressource contient des liens vers des sites Web exploités par d'autres organismes. L'AJEFA n'exerce aucun contrôle sur l'exploitation de ces sites. Le fait qu'ils soient répertoriés dans les pages du présent guide n'engage en rien la responsabilité de l'AJEFA.

Ce texte est conforme à la nouvelle orthographe. Pour plus de renseignements : www.orthographe-recommandee.info.

Dans le présent guide, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Les lois, les numéros de téléphone et les adresses Web figurant dans ce guide étaient en vigueur en avril 2017.

PRÉFACE

Créée en 1990, l'Association des juristes d'expression française de l'Alberta (AJEFA) est un organisme provincial sans but lucratif dont le mandat est de faciliter l'accès aux services juridiques en français et de promouvoir l'utilisation de la langue française dans l'administration de la justice en Alberta. Toutefois, depuis 2005, notre association travaille étroitement avec les conseils scolaires et les écoles francophones de l'Alberta afin d'éduquer et d'informer les jeunes au sujet de leurs droits et responsabilités en tant que membres des sociétés albertaine et canadienne. De plus, en 2011, nous nous sommes engagés à aider nos partenaires à créer des environnements d'apprentissage bienveillants, respectueux et sécuritaires pour tous les jeunes de l'Alberta.

Pouvant être utilisé dans le cadre des cours d'études sociales, le présent guide a pour objectifs d'informer les élèves, le personnel scolaire et les adultes sur la discrimination, le racisme et le harcèlement, sur leurs droits et responsabilités en tant que citoyens, employés ou employeurs, ainsi que sur les lois qui les protègent, en Alberta et au Canada, contre la discrimination. Ce guide permet également de promouvoir l'adoption d'attitudes et de comportements positifs dans les relations interpersonnelles ainsi que le respect de la diversité, essentiel au bienêtre de nos collectivités.

Nous espérons sincèrement que cette publication contribuera à une meilleure compréhension des droits de la personne en Alberta et qu'elle favorisera chez les jeunes d'aujourd'hui une culture de paix et de respect envers tout individu, peu importe sa race, son lieu d'origine, sa couleur, sa religion, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, sa déficience, sa situation familiale, son ascendance ou sa source de revenus.

Évidemment, la réussite d'un projet de cette envergure nécessite diverses ressources humaines, matérielles et financières. Nous tenons à remercier toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans la réalisation de ce projet financé par *Human Rights Education and Multiculturalism Fund* géré par *Alberta Justice and Solicitor General*.

Si vous avez des commentaires, des suggestions ou des questions en lien avec ce guide, les droits de la personne ou tout autre sujet d'ordre juridique, n'hésitez surtout pas à communiquer avec nous à bureau@ajefa.ca ou au 780 450-2443.

Nous vous remercions sincèrement de votre engagement personnel et collectif dans la lutte contre la discrimination et le harcèlement ainsi que dans la promotion de l'éducation juridique auprès des jeunes.

Bonne lecture!



Me Pierre Asselin, J.D.
Président
Association des juristes d'expression française de l'Alberta

REMERCIEMENTS

L'Association des juristes d'expression française de l'Alberta (AJEFA) tient à remercier tous les individus et organismes qui ont collaboré à la réalisation de ce guide juridique sous la direction de sa directrice générale, Fernande Bergeron. Ils ont été de précieux alliés lors des différentes phases du projet, soit de l'étude des besoins à la distribution du guide, en passant par la rédaction et la révision du contenu.

RÉDACTION
Mirande Alexandre, consultante

AIDE À LA RÉDACTION
Isabelle Déchène Guay

CONSULTATION ET DISTRIBUTION
Conseil scolaire Centre-Est et ses écoles
Conseil scolaire Centre-Nord et ses écoles
Conseil scolaire FrancoSud et ses écoles
Conseil scolaire du Nord-Ouest et ses écoles

RÉVISION JURIDIQUE
Me Joël Michaud

COMITÉ CONSULTATIF
Me Joël Michaud
Me Justin E. Kingston
Jean-Daniel Tremblay (école publique Gabrielle-Roy)
Kim St. André-Brady (école Maurice-Lavallée)

RÉVISION LINGUISTIQUE
Gisèle Rheault
Coralie Tremblay

GRAPHISME
Oops! Design

Si vous avez des questions sur le présent guide ou avez besoin de ressources ou de services juridiques en français en Alberta, communiquez avec nous.

Pour obtenir des exemplaires du guide, communiquez avec

AJEFA | Association des juristes d'expression française de l'Alberta

Bureau 314
8627, rue Marie-Anne-Gaboury (91 St.)
Edmonton (Alberta) T6C 3N1
Tél. : 780 450-2443
bureau@ajefa.ca
www.ajefa.ca/centre-de-documentation

La publication de la première édition de ce guide a été rendue possible grâce à l'appui financier du programme Human Rights Education and Multiculturalism Fund *géré par* Alberta Justice and Solicitor General.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 6
Les droits de la personne et les lois qui les protègent 6
La Loi canadienne sur les droits de la personne 6
Alberta Human Rights Act 7

Discrimination ou harcèlement? 8
Discrimination 8
Harcèlement 9

La loi albertaine sur les droits de la personne protège vos droits 10
Les 13 motifs interdits de discrimination 10
- Race 11
- Croyance religieuse 11
- Couleur 12
- Sexe, identité de genre et expression sexuelle 12
- Déficience physique 12
- Déficience mentale 13
- Orientation sexuelle 13
- État matrimonial 14
- Âge 14
- Ascendance 14
- Lieu d'origine 15
- Situation de famille 15
- Source de revenus 15

Les 5 domaines où la discrimination est interdite 16
- Avis, enseignes et publications 17
- Hébergement et services mis à la disposition du public 18
- Location de locaux (commerciaux et résidentiels) 19
- Emplois et annonces d'emploi 20
- Syndicats et associations professionnelles 21

La Commission albertaine des droits de la personne 22

Les domaines et les motifs 24
Mise en situation n° 1 24
Mise en situation n° 2 25

Foire aux questions 26

Glossaire 30

Bibliographie 32

INTRODUCTION

LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES LOIS QUI LES PROTÈGENT

Les droits de la personne incluent le droit à la vie, à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne (qui sont des libertés et des droits fondamentaux). Ils comprennent aussi les droits économiques, sociaux, judiciaires et politiques ainsi que le droit à l'égalité.

Il y a deux lois qui assurent la protection des droits de la personne en Alberta, soit la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (une loi fédérale adoptée en 1977) et le *Alberta Human Rights Act* (loi albertaine sur les droits de la personne – loi provinciale adoptée en 1966 et modifiée à plusieurs reprises entre 1977 et 2009). Ces deux lois s'adressent à toute personne résidant en Alberta, qu'il s'agisse d'un citoyen canadien, d'un résident permanent, d'un réfugié ou d'un visiteur.

Certains droits (droit de vote et droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir à son gré) ne sont accordés qu'aux citoyens.

De plus, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique seulement aux institutions fédérales qui existent dans chaque province. La loi albertaine sur les droits de la personne s'applique, quant à elle, à toutes les institutions et personnes se trouvant en Alberta, mais ne s'applique pas aux activités et aux institutions relevant de la compétence fédérale (les liens vers les textes de loi se trouvent dans la bibliographie).

LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est une loi officielle qui a été adoptée par le Parlement du Canada en 1977 afin d'assurer l'égalité entre les personnes qui pourraient être victimes de discrimination fondée sur un ensemble de motifs illicites tels que le sexe, la déficience ou la religion.

Cette loi est appliquée partout au Canada, mais seulement aux activités réglementées par le gouvernement fédéral, chaque province et territoire possédant sa propre législation sur la non-discrimination qui s'applique, quant à elle, aux activités qui ne sont pas réglementées par le gouvernement fédéral.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a permis de créer la Commission canadienne des droits de la personne, qui enquête sur les allégations de discrimination, et le Tribunal canadien des droits, où sont jugées les plaintes.

ALBERTA HUMAN RIGHTS ACT

L'Alberta possède une loi sur les droits de la personne intitulée *Alberta Human Rights Act*. Cette loi protège les Albertains contre la discrimination et le racisme dans certains domaines et selon des motifs précis.

Le but du *Alberta Human Rights Act* est d'assurer que tous les Albertains aient une chance égale de gagner leur vie, de trouver un endroit pour vivre et de profiter des services habituellement offerts au public sans discrimination (action de traiter différemment certaines personnes par rapport à d'autres en raison d'une caractéristique personnelle).

La première législation albertaine touchant les droits de la personne a été adoptée par l'Assemblée législative de l'Alberta en 1966 dans le but de lutter contre la discrimination raciale, ethnique et religieuse sévissant dans les secteurs de l'emploi et du logement. Au fil des années, la loi a changé plusieurs fois de nom et son mandat a été élargi pour inclure de nouveaux éléments à protéger contre la discrimination. En 1972, la loi est devenue le *Alberta Individual's Rights Protection Act* (loi sur la protection des droits individuels) et elle protégeait désormais les femmes, les personnes vivant avec un handicap et certains groupes d'âge. En 1999, l'orientation sexuelle a été reconnue comme un motif interdit. Puis, en 1996, la loi est devenue le *Alberta Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* (loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme), alors que la situation de famille et la source de revenus ont été ajoutées parmi les motifs interdits de discrimination. Finalement, en 2009, le nom de la loi a été de nouveau modifié pour le *Alberta Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne).

Le *Alberta Human Rights Act* a aussi permis la création de la commission albertaine des droits de la personne (Alberta Human Rights Commission) qui enquête sur les allégations de discrimination et du tribunal albertain des droits (Alberta Human Rights Tribunal) où sont jugées les plaintes.

DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT

AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT?

DISCRIMINATION

La discrimination, c'est lorsqu'un individu ou un groupe d'individus est traité différemment en raison de caractéristiques personnelles. La discrimination peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Elle peut être exercée par un individu ou par un organisme. La discrimination crée des inégalités entre les individus et empêche l'individu ou le groupe d'individus qui subit la discrimination d'exercer pleinement ses droits.

Il y a plusieurs types de discrimination : directe, indirecte et systémique (voir Glossaire pour les définitions). Tous les types de discrimination sont interdits par la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*).





Je voulais louer un appartement. Lorsque le propriétaire a entendu mon accent, il m'a demandé d'où je venais. Je lui ai dit de Québec. Il m'a dit : « Désolé, mais je ne loue pas d'appartements à des Québécois. »



Je m'appelle Denise et je travaille dans un bureau de sécurité. Mes collègues sont des hommes. Quand je suis allée voir le superviseur pour demander une augmentation de salaire, il m'a dit : « Ici, nous payons les hommes différemment des femmes. Vous attendiez-vous à recevoir le même salaire que vos collègues?! »

ENT?

HARCÈLEMENT

Un seul acte grave, s'il entraine un effet nocif continu sur la personne qui le subit, peut constituer du harcèlement.

Il y a harcèlement lorsque la conduite d'un individu porte atteinte à la dignité ou à la santé psychologique ou physique d'un ou plusieurs individus. Le harcèlement fondé sur une caractéristique personnelle (harcèlement discriminatoire) est une pratique interdite par la loi albertaine sur les droits de la personne. Cette conduite peut se manifester par des paroles ou des comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés à l'égard d'une ou de plusieurs personnes. Par exemple, il est interdit de faire des blagues et des commentaires répétés au sujet de l'orientation sexuelle d'un collègue de travail.



Nadia travaille dans une grande entreprise. Elle vient d'avoir son premier bébé. Elle a demandé à son directeur de commencer son travail à 9 h 30 au lieu de 8 h afin d'accommoder les heures de repas et de la sieste de son bébé. Le directeur a accepté. Toutefois, ses collègues la harcèlent chaque matin. En effet, lorsqu'elle arrive au travail, elle dit bonjour à ses collègues qui lui répondent « Oh, bon après-midi, Nadia! »



Originaire du Maghreb, Mona travaille pour une petite entreprise. Chaque fois qu'un acte « terroriste » est commis, ses collègues l'appellent en lui disant « Viens voir ce que tes frères ont fait! »

LA LOI ALBERTAINE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE PROTÈGE VOS DROITS

La loi protège les citoyens en reconnaissant que toutes les personnes sont égales en dignité, en droits et en responsabilités, et ce, en fonction de treize motifs précis, dont les croyances religieuses, l'âge, le sexe, etc.

La loi protège aussi les Albertains contre la discrimination dans cinq domaines particuliers, soit la livraison de biens et de services, l'hébergement ou les installations habituellement accessibles au public.

LES 13 MOTIFS INTERDITS DE DISCRIMINATION

1 Race
2 Croyance religieuse
3 Couleur
4 Sexe, identité de genre et expression sexuelle
5 Déficience physique
6 Déficience mentale
7 Orientation sexuelle
8 État matrimonial
9 Âge
10 Ascendance
11 Lieu d'origine
12 Situation de famille
13 Source de revenu



« *Avez-vous fini de regarder les chaussures?* »

Farida est d'origine arabe. Elle entre dans un magasin de chaussures pour acheter des bottes. Une vendeuse s'approche de Josiane et lui demande si elle a fini de regarder les chaussures. Elle lui dit aussi qu'elle n'a surement pas les moyens de s'acheter quoi que ce soit dans le magasin comme les autres personnes, car tous les articles se trouvant dans le magasin sont chers.

1 RACE

2 CROYANCE RELIGIEUSE

Si je te permets de prendre un congé pour une fête religieuse, tout le monde va commencer à faire ça.



Étant musulmane, Mona a demandé un congé à son employeur pour participer à une fête religieuse. Son employeur a refusé. Il a dit qu'il a peur que les autres employés demandent des congés en prétextant une fête religieuse.

Il faudrait que tu coupes ta barbe si tu veux garder ton emploi.



Amir a obtenu un emploi dans une entreprise de transport. Le jour de l'orientation, sa superviseure l'a appelé pour lui dire de faire couper sa barbe s'il voulait garder son emploi. Amir lui a expliqué qu'il porte la barbe pour des raisons religieuses, mais la superviseure lui a dit qu'elle s'en fiche!



3 COULEUR

On nous a refusé l'accès au bar sous prétexte que des Indiens s'y étaient battus la semaine dernière.

Yogi est un étudiant de 25 ans qui vit à Edmonton. Il sort parfois avec ses amis, des garçons et des filles, dans les bars de l'avenue Whyte où ils habitent. Parce qu'ils sont bruns (Indiens), les garçons se voient refuser fréquemment l'accès au bar par les portiers sous prétexte que des Indiens s'y sont battus la semaine précédente.



4 SEXE

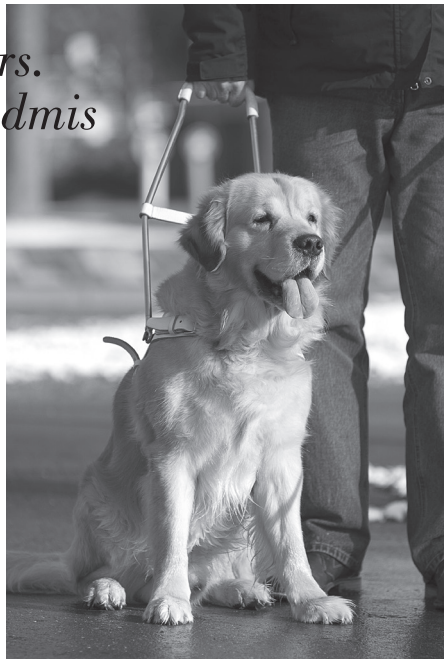
Je n'ai pas obtenu le poste parce que, selon l'agence, les clients de la banque ne veulent pas de femmes pour assurer leur sécurité.

Julie est une agente de sécurité. Elle travaille pour une agence et fait la patrouille dans un centre commercial. Après quelques années, elle veut changer de lieu de travail. Lorsqu'elle demande à l'agence un poste dans une banque, celle-ci le lui refuse. L'agence explique à Julie que les clients ne veulent pas de femmes pour assurer leur sécurité dans les banques, que « les clients ont toujours raison » et que « de toute façon, il n'y a pas beaucoup de femmes qui ont leur permis de port d'arme! »

5 DÉFICIENCE PHYSIQUE

« Le chien doit rester dehors. Les animaux ne sont pas admis dans le restaurant. »

Alain a un chien d'assistance. Il se rend au restaurant avec sa copine. Le serveur leur dit que le chien doit rester dehors, car les animaux ne sont pas admis dans le restaurant. Alain lui explique qu'il s'agit d'un chien d'assistance entrainé par une fondation reconnue. Le gérant, qui a pris part à la conversation, a conclu que le chien d'Alain doit rester à l'extérieur.

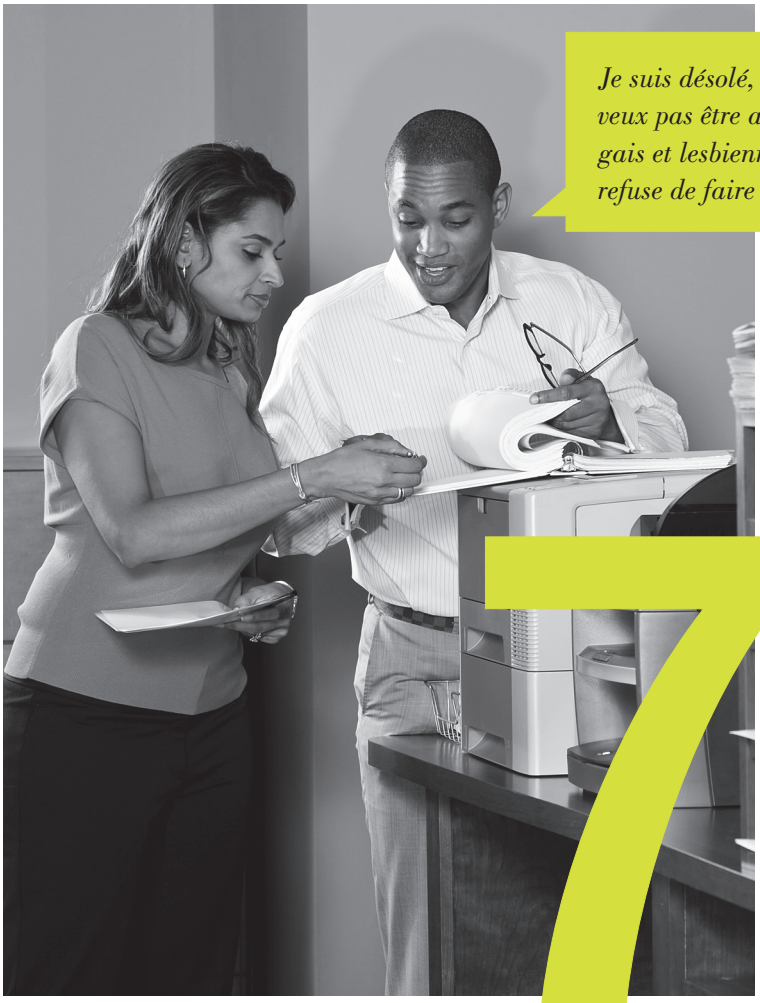


DÉFICIENCE MENTALE

Le médecin de Stephen lui recommande de s'absenter du travail pendant trois mois pour soigner sa dépression. Lorsqu'il présente la note de son médecin à son employeur, ce dernier le congédie.



6

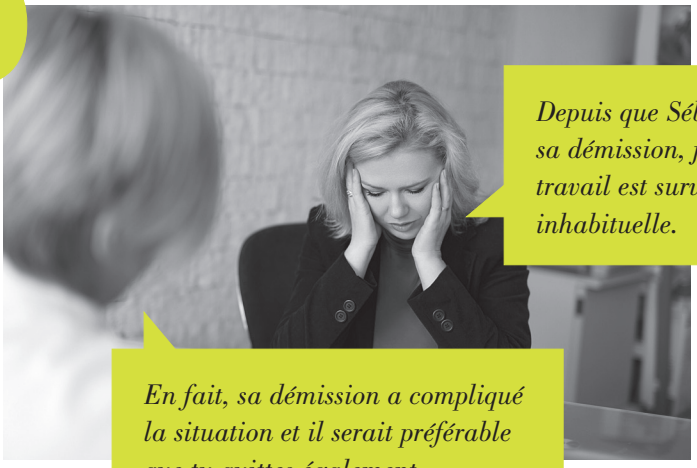


7

ORIENTATION SEXUELLE

Francine est lesbienne et travaille pour un groupe de défense des personnes gaies. Elle se rend chez un imprimeur pour faire des dépliants annonçant une activité de financement de l'organisme. L'imprimeur refuse de faire affaire avec elle parce qu'il est « contre les gais et les lesbiennes ».

8 ÉTAT MATRIMONIAL



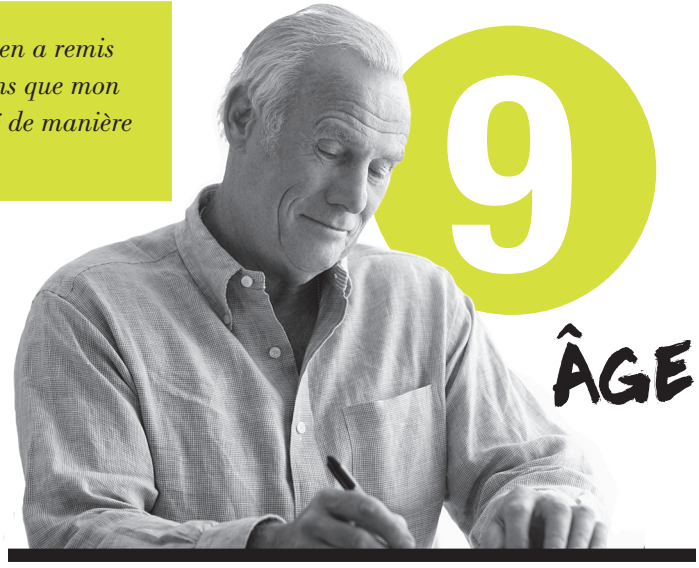
Depuis que Sébastien a remis sa démission, je sens que mon travail est surveillé de manière inhabituelle.

En fait, sa démission a compliqué la situation et il serait préférable que tu quittes également.

Sébastien et Anne-Marie sont mariés et travaillent tous deux dans la même entreprise. Après une dispute avec son supérieur, Sébastien remet sa démission. Dans les jours qui suivent, le travail d'Anne-Marie est surveillé de manière inhabituelle, malgré le fait qu'elle possède 10 ans d'ancienneté et a toujours eu de très bonnes évaluations. Anne-Marie en discute avec sa directrice générale afin de corriger la situation. Celle-ci lui indique que la démission de Sébastien a compliqué la situation et la congédie.

« Robert, tu serais tellement bien à la retraite! As-tu commencé à y penser? »

9 ÂGE



Robert a 65 ans et travaille pour la même entreprise depuis 27 ans. Le directeur des ressources humaines a reçu la directive d'inciter Robert à prendre sa retraite puisqu'il est l'employé le plus âgé de l'entreprise. Toutefois, Robert veut continuer à travailler quelques années de plus, car il est encore productif et effectue tout le travail qu'on lui demande.

10 ASCENDANCE

Karla est originaire du Chili. Diplômée d'une université canadienne, elle a enseigné le français dans la même école pendant 10 ans. Dans la nouvelle école où elle travaille, le comité de parents veut qu'elle arrête d'enseigner le français à cause de son accent.



« L'accent de Karla est très prononcé. On devrait trouver un autre enseignant. »



11 LIEU D'ORIGINE

Le gérant d'un immeuble à appartements informe une locataire sud-asiatique que les odeurs émanant des repas qu'elle cuisine dans son appartement incommodent les autres locataires. Il lui demande donc de cesser de causer ces odeurs sans quoi elle serait expulsée.



12 SITUATION DE FAMILLE

Félix et sa femme ont cinq jeunes enfants. Alors qu'ils cherchent un appartement plus grand, un propriétaire leur dit : « Ce bâtiment n'est pas bon pour vous. Vos enfants vont faire beaucoup de bruit et ils vont endommager l'appartement. »



13 SOURCE DE REVENUS

Martha cherche un logement propre et abordable près de l'école de son fils. Elle trouve le logement qui lui convient et dit au propriétaire qu'elle aimerait le louer. Celui-ci semble prêt à le lui louer, mais change d'attitude lorsqu'il lui pose des questions sur son emploi et apprend qu'elle est bénéficiaire de l'aide sociale. Même si Martha précise que sa situation devrait bientôt changer, car elle est inscrite à un programme de recherche d'emploi, le propriétaire ne veut pas lui louer l'appartement.

LES 5 DOMAINES OÙ LA DISCRIMINATION EST INTERDITE

1 Avis, enseignes et publications
2 Hébergement et services mis à la disposition du public
3 Location de locaux (commerciaux et résidentiels)
4 Emplois et annonces d'emploi
5 Syndicats et associations professionnelles

AVIS, ENSEIGNES ET PUBLICATIONS

1

La loi albertaine sur les droits de la personne interdit la publication, l'envoi ou la diffusion publique d'une représentation (image, dessin, diagramme, tableau, symbole, etc.) qui fait preuve de discrimination ou d'une intention discriminatoire ou qui est susceptible d'exposer une personne ou une catégorie de personnes à la haine selon un des 13 motifs protégés par la loi.



HÉBERGEMENT ET SERVICES MIS À LA DISPOSITION DU PUBLIC

La loi albertaine sur les droits de la personne interdit la discrimination ou une intention discriminatoire contre une personne lors de la livraison d'un service. Tous les individus ont le droit à un accès égal aux services, aux transports et aux lieux publics tels que les commerces, les restaurants, les hôtels, les parcs, les terrains de camping, les écoles, etc. Par exemple, un commerçant ne peut, par exemple, interdire l'accès à son magasin à une personne accompagnée de son chien d'assistance.

Le domaine des services, des transports et des lieux publics ne couvre pas les institutions de compétence fédérale comme la fonction publique fédérale, les banques, les entreprises de télécommunications (radio, télévision, etc.) et les services de transport aérien et ferroviaire. C'est la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui s'applique à ces institutions et c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui peut intervenir.

Solange est d'origine africaine. Elle se rend au restaurant pour participer à une réunion de travail. Dossier en mains, Solange attend à l'entrée qu'on la dirige vers une table. Le gérant du restaurant s'approche d'elle et lui dit qu'il n'y a aucune table disponible présentement et qu'elle doit partir afin qu'il puisse servir les clients.



2

3 LOCATION DE LOCAUX (COMMERCIAUX ET RÉSIDENTIELS)

La loi albertaine sur les droits de la personne interdit la discrimination ou une intention discriminatoire contre une personne lors de la location d'un logement ou d'un emplacement de type commercial. Tous les individus ont le droit à un accès égal à un logement. Il est interdit à un propriétaire ou à un locateur de traiter de façon différente un locataire selon des caractéristiques personnelles comme le sexe, l'âge, la couleur, etc.



Entrepreneur depuis son tout jeune âge, Norbert a décidé d'ouvrir une entreprise de location de camions. Lorsqu'il a approché le propriétaire d'un entrepôt pour le louer, ce dernier a refusé en lui disant qu'il serait bien mieux de prendre sa retraite.

EMPLOIS ET ANNONCES D'EMPLOI 4

Il est interdit à un employeur de traiter un employé de façon différente ou à des employés de traiter différemment des collègues sur la base de caractéristiques personnelles.

Dans le domaine du travail, tous les individus travaillant en Alberta ont le droit d'être traités de façon égale. La loi albertaine sur les droits de la personne interdit la discrimination ou une intention discriminatoire dans plusieurs aspects liés au travail tels que

- le processus d'embauche et de préembauche (formulaires, entrevues);
- les conditions de travail (aménagement, salaire, période d'essai);
- la formation professionnelle, promotion ou mutation;
- la mise à pied, suspension ou renvoi.



Jordan est à la recherche d'un emploi dans l'industrie de la construction. Elle remplit un formulaire de demande d'emploi. L'une des questions porte sur le sexe. Elle a peur d'écrire « femme » et de faire objet de discrimination, car l'offre d'emploi indique que le poste est seulement pour des ouvriers forts physiquement.



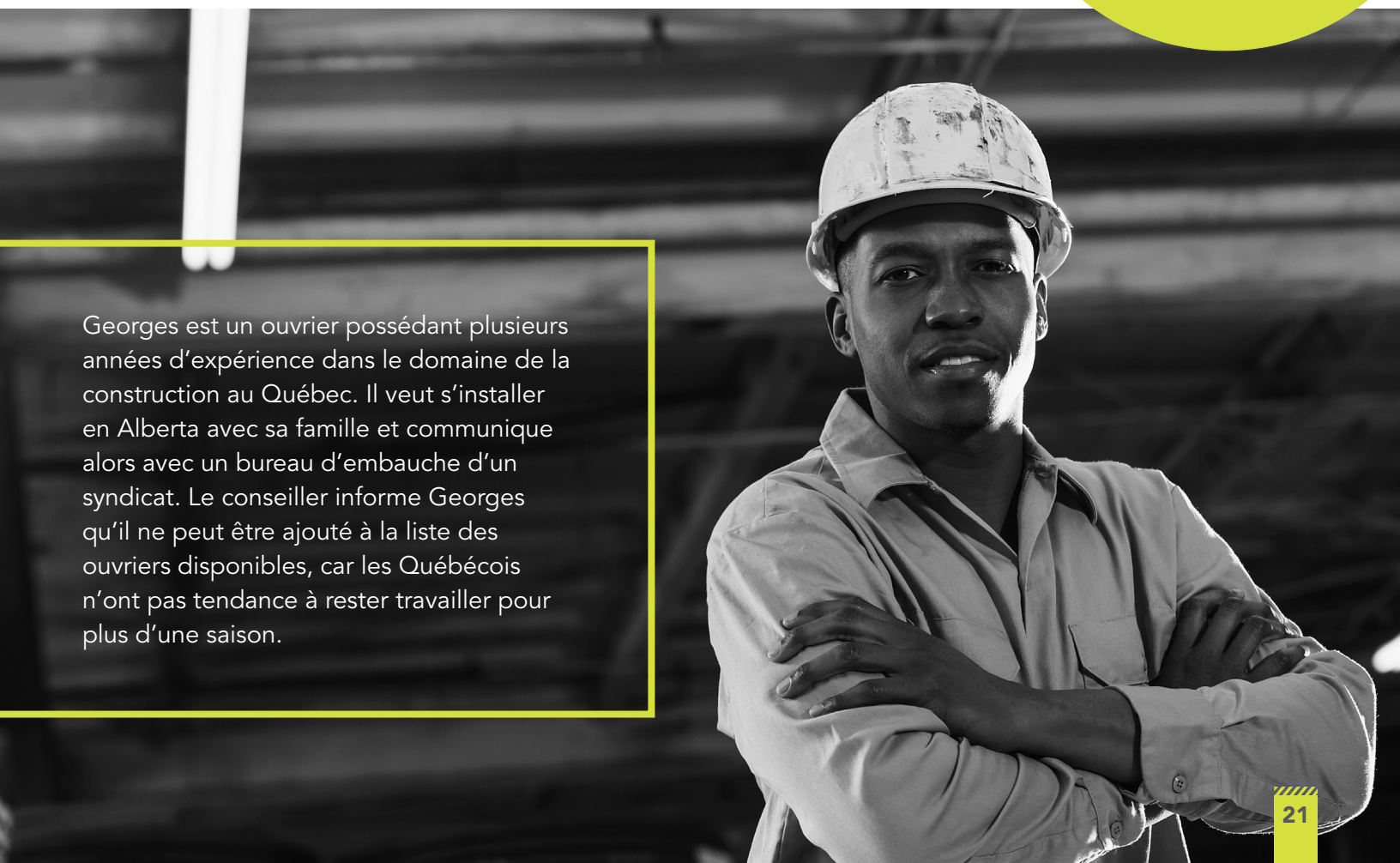
Liliane travaille dans une institution et son superviseur lui fait plusieurs remarques telles que « Tu as l'air d'une personne riche, tu dois avoir un autre revenu » et « Tu n'as surement pas besoin de notre travail. Même si on te chasse, tu ne manqueras pas l'argent pour payer le loyer! »

SYNDICATS ET ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

5

La loi albertaine sur les droits de la personne interdit la discrimination ou une intention discriminatoire contre une personne qui fait partie d'un syndicat ou d'une association professionnelle.

Georges est un ouvrier possédant plusieurs années d'expérience dans le domaine de la construction au Québec. Il veut s'installer en Alberta avec sa famille et communique alors avec un bureau d'embauche d'un syndicat. Le conseiller informe Georges qu'il ne peut être ajouté à la liste des ouvriers disponibles, car les Québécois n'ont pas tendance à rester travailler pour plus d'une saison.



LA COMMISSION ALBERTAINE DES DROITS DE LA PERSONNE

Le *Alberta Human Rights Act* a établi la Commission albertaine des droits de la personne (*Alberta Human Rights Commission*) qui est un organisme indépendant du gouvernement et accomplissant sa mission pour le seul bénéfice des citoyens, et ce, dans l'intérêt public.

La mission de la Commission est d'assurer la promotion et le respect des droits énoncés dans la loi albertaine sur les droits de la personne.

La Commission a plusieurs responsabilités :

- Informer le public des droits reconnus par la loi albertaine sur les droits de la personne;
- Enquêter toutes situations de discrimination et d'exploitation en vertu de la loi albertaine;
- Faire des recommandations au gouvernement de l'Alberta concernant la conformité de toute question relative aux droits et libertés de la personne;
- Réaliser des recherches, développer des programmes et produire des publications sur les droits et libertés de la personne;
- Offrir un service-conseil en matière d'accommodements raisonnables aux employeurs et aux décideurs;
- Coopérer avec tous les organismes voués à la promotion des droits et libertés de la personne, en Alberta ou à l'extérieur.

Mon superviseur me flatte tout le temps dans le cou et met son bras autour de moi. Cela me rend mal à l'aise. Je lui ai demandé d'arrêter, mais il continue. Il me demande aussi de sortir avec lui. Je dis toujours non, que je ne veux pas sortir avec lui! Il m'a alors congédiée. Que dois-je faire?



La Commission albertaine des droits de la personne peut vous aider si vous êtes victime de discrimination. Le personnel de la Commission utilise toujours du langage non juridique pour informer ou aider les clients. De plus, tous les services de la Commission sont gratuits!

Si vous croyez être victime de discrimination et ne savez pas quoi faire, vous pouvez appeler ou rencontrer, sans frais, un agent qui vous expliquera alors vos droits et fournira des renseignements sur la loi. Ceci pourrait vous aider à décider si vous voulez porter plainte ou non.

Toutefois, si vos droits n'ont pas été respectés, vous pouvez déposer une plainte directement auprès de la Commission albertaine des droits de la personne. Pour plus de renseignements sur vos droits, appelez la ligne d'information confidentielle de la Commission (voir les coordonnées ci-dessous).

Pour vous procurer des ressources sur les droits de la personne, téléchargez et remplissez le bon de commande disponible à https://www.albertahumanrights.ab.ca/publications/Pages/order_form.aspx.

Pour tout autre renseignement, communiquez avec l'un ou l'autre des bureaux régionaux suivants :

EDMONTON ET NORD DE L'ALBERTA

Alberta Human Rights Commission
10405 avenue Jasper NO, bureau 800
Edmonton (Alberta) T5J 4R7
Heures d'ouverture : 8 h 15 à 16 h 30

Ligne d'information confidentielle : 780 427-7661
Télécopieur : 780 427-6013

Service ATS pour les personnes sourdes
ou malentendantes
Edmonton : 780 427-1597
Sans frais partout en Alberta : 1 800 232-7215

CALGARY ET SUD DE L'ALBERTA

Alberta Human Rights Commission
200, J. J. Bowlen Building
620, 7e Avenue SO
Calgary (Alberta) T2P 0Y8
Heures d'ouverture : 8 h 15 à 16 h 30

Ligne d'information confidentielle : 403 297-6571
Télécopieur : 403 297-6567

Service ATS pour les personnes sourdes
ou malentendantes
Calgary : 403 297-5639
Sans frais partout en Alberta : 1 800 232-7215

NUMÉRO 1

MISE EN SITUATION

Renée a fait l'objet de discrimination dans le domaine de la location. Le motif est la race.

Renée est une étudiante autochtone. Elle est en deuxième année du programme de génie offert à l'Université de l'Alberta. Elle a obtenu un prêt étudiant et reçoit du soutien financier de sa famille.



Je suis allée visiter un appartement à louer. Le propriétaire m'a dit : « Vous devez tout le temps payer le loyer trois mois à l'avance. Je ne fais pas confiance aux autochtones et je ne pense même pas qu'ils payent leur loyer. Soit vous payez comme je le demande ou je ne vous remets pas les clés de l'appartement! » Puis, il m'a fermé la porte au nez.

J'étais énervée et humiliée. Je paie toujours mon loyer à temps. Je suis et j'ai toujours été une bonne locataire.

Mon ami m'a dit d'appeler la Commission des droits de la personne de l'Alberta pour obtenir des renseignements sur mes droits.

J'ai alors pu parler avec une agente des droits de la personne.



Pensez-vous que le propriétaire vous a dit de lui payer trois mois de loyer en tout temps parce que vous êtes autochtone?

Oui!

Plus tard, j'ai parlé de nouveau au propriétaire. Il m'a confirmé que je devais tout le temps lui donner trois mois de loyer, sinon je ne pouvais pas louer l'appartement.

Je vais donc déposer une plainte à la Commission albertaine des droits de la personne.

NUMÉRO

MISE EN SITUATION 2

Ahmed a fait l'objet de discrimination dans le domaine de l'emploi. Les motifs sont la race et la religion.

Je suis le seul musulman au travail. Tout le monde me connait. Selon ma religion, on prie cinq fois par jour. J'ai demandé à ma superviseure la permission de prier pendant les heures de travail. Elle a accepté.



Récemment, un nouvel employé se moquait de ma religion. D'autres travailleurs ont alors commencé à se moquer de moi et du fait que je prie cinq fois par jour.

J'ai parlé à mes collègues et à ma superviseure. Je leur ai dit : « SVP, ne vous moquez pas de moi et de ma religion. C'est blessant et ça me fait mal. »



Ma superviseure a planifié une réunion du personnel. Elle a parlé à tout le monde du respect des droits de la personne et elle m'a demandé de parler de ma race et de ma religion lors de la prochaine réunion.

FOIRE AUX QUES

TIONS

Je veux parler à un agent des droits de la personne d'un problème au travail. Est-ce que l'agent avertira mon patron?

Si vous voulez seulement des renseignements, votre enquête est confidentielle. L'agent ne parlera à personne de votre histoire ou des questions que vous avez posées. Mais si vous déposez une plainte, l'agent devra alors parler à votre patron, car il aura besoin de renseignements de sa part.

Où pouvons-nous aller pour faire une plainte générale concernant les services de transport en commun et les droits de la personne?

Les différents types de transport sont gérés par différents gouvernements et organismes. Les municipalités adoptent les règlements sur les services de taxis. Elles sont aussi responsables d'administrer le transport par autobus et le système léger sur rail (LRT). Si vous voulez vous plaindre d'un service du transport en commun de Calgary ou Edmonton, vous devrez vous adresser auprès du Calgary Transit ou auprès d'Edmonton Transit. Si votre plainte n'est pas réglée, vous pouvez communiquer avec la Commission albertaine des droits de la personne.

Si un passager ayant un handicap a besoin d'un accompagnateur, est-ce que l'accompagnateur fait le voyage gratuitement?

Non, car cela causerait au fournisseur de services de transport une contrainte excessive. Toutefois, la personne qui accompagne un passager ayant une déficience physique ou mentale est autorisée à voyager avec lui en payant le même tarif que le passager.

L'utilisation d'un chien d'assistance est-elle protégée par la loi albertaine sur les droits de la personne?

Oui, l'utilisation d'un chien d'assistance est protégée par la loi albertaine des droits de la personne. Quand une personne vivant avec une déficience physique ou mentale a besoin de l'aide d'un chien pour exercer certaines activités quotidiennes, les fournisseurs de transports doivent accueillir, dans presque toutes les situations, les personnes accompagnées d'un chien d'assistance.

Les restaurants doivent-ils faciliter l'accès à leurs installations aux personnes se déplaçant en fauteuil roulant?

Tous les lieux de divertissement et les établissements de l'industrie de l'accueil, incluant les restaurants, doivent être accessibles aux personnes en fauteuil roulant à moins que cela ne soit une contrainte excessive pour le fournisseur de services de rendre ses installations accessibles aux fauteuils roulants.

Les hôtels sont-ils tenus de fournir des chambres non-fumeurs?

Les hôtels et tous les autres fournisseurs d'hébergement temporaire doivent fournir des chambres non-fumeurs pour les clients qui ont des allergies à la fumée ou des incapacités similaires, sauf si cela devient une contrainte excessive pour le fournisseur de services. Les clients qui ont besoin de réserver une chambre non-fumeurs doivent donc informer le personnel de l'hôtel de leurs besoins particuliers avant leur arrivée.

Les boites de nuit peuvent-elles refuser l'accès aux clients en fonction de leur race?

Les fournisseurs de services de divertissement, incluant les discothèques et les bars, ne peuvent pas refuser l'accès aux clients en raison de leur race, de leur couleur de peau ou pour tout autre motif protégé par la loi albertaine sur les droits de la personne (les 13 motifs protégés).

Les discothèques ne peuvent pas utiliser de méthodes indirectes comme un code vestimentaire ou un statut de « client privilégié » pour exclure les clients en fonction de leur race ou de tout autre motif protégé par la loi.

Puis-je perdre mon emploi ou mon appartenance à un syndicat si je dépose une plainte auprès de la Commission albertaine des droits de la personne?

L'article 10 de la loi sur les droits de la personne interdit les représailles à la suite du dépôt d'une plainte concernant les droits de la personne. Votre syndicat ou votre employeur ne peut pas exercer de représailles contre vous parce que vous déposez ou avez tenté de déposer une plainte auprès de la Commission ou pour avoir fourni des preuves appuyant une plainte soumise par quelqu'un d'autre.

Le transport aérien est-il assujetti à la loi albertaine sur les droits de la personne?

Non, l'industrie aérienne est réglementée par le gouvernement fédéral, ce qui fait que le transport aérien n'est pas couvert par la loi albertaine.

Toutes les préoccupations et les plaintes concernant les droits de la personne impliquant les compagnies aériennes doivent être adressées à la Commission **canadienne** des droits de la personne.

Le transport ferroviaire (trains et chemins de fer) est-il assujetti à la loi albertaine sur les des droits de la personne?

Non. Les chemins de fer interprovinciaux sont réglementés par le gouvernement fédéral, ce qui fait que le transport ferroviaire n'est pas assujetti à la loi albertaine sur des droits de la personne. Même un voyage en train entre Edmonton et Jasper, sur le réseau ferroviaire interprovincial et donc uniquement sur le territoire de l'Alberta, est réglementé par le gouvernement fédéral et n'est donc pas couvert par la loi albertaine sur des droits de la personne.

Toutes les préoccupations concernant le respect des droits de la personne impliquant le réseau de chemin de fer interprovincial doivent être adressées à la Commission canadienne des droits de la personne.

GLOSSAIRE

ÂGE DE LA MAJORITÉ 18 ans et plus (*age of majority*)

ASCENDANCE Ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents, aux grands-parents ou ensemble des générations de personnes d'où est issu quelqu'un (*ancestry*)

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE Organisation autre qu'un syndicat ou qu'une organisation patronale, dont l'adhésion est une condition préalable à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Elle est vouée principalement à la promotion des intérêts de ses membres (*occupational association*)

CONTRAINTE EXCESSIVE Il y a contrainte excessive (*undue hardship*)

- lorsque les couts financiers de l'adaptation sont d'une ampleur telle qu'ils pourraient altérer la nature même de l'entreprise ou compromettre sa viabilité; ou
- lorsque des exigences en matière de santé ou de sécurité ne peuvent être satisfaites, en particulier si le niveau de risque, même avec l'adaptation, reste à ce point élevé qu'il l'emporte sur les avantages

CROYANCE RELIGIEUSE OU RELIGION Système reconnu et confession de foi, comprenant des convictions et des observances ou un culte. Elle comporte généralement une croyance dans l'existence d'une puissance divine, surhumaine ou transcendante, mais cela n'est pas une condition essentielle à la définition de croyance. Les principes et les pratiques spirituelles des peuples autochtones sont également inclus (*religious belief*)

DISCRIMINATION DIRECTE Traitement inégal exercé directement envers une personne ou un groupe de personnes parce qu'on la/les croit différente de soi. Ne pas avoir l'intention de traiter différemment quelqu'un n'a pas d'importance. Ce qui importe c'est l'effet de ce qui a été dit ou fait sur l'autre personne ou le groupe de personnes (*direct discrimination*)

DISCRIMINATION INDIRECTE Peut se produire lorsqu'il y a une exigence, une qualité requise ou un critère qui semble être juste, mais a plutôt l'effet de tenir à l'écart des personnes ou donne à certaines personnes un traitement spécial par rapport aux autres (*indirect discrimination*)

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE Lorsque quelque chose dans les règles ou la culture d'une organisation contribue au traitement inégal d'une personne ou de certaines personnes. Elle peut faire partie des pratiques et des politiques de l'organisation ou d'un système comme la façon dont les décisions sont prises (*systemic discrimination*)

ÉTAT MATRIMONIAL Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Comprend également le fait de vivre avec une personne dans une relation conjugale hors du mariage ou en union de fait (*marital status*)

DÉFICIENCE MENTALE état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle, une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée ou un trouble mental (*mental disability*)

DÉFICIENCE PHYSIQUE Tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant, à un autre appareil ou dispositif correctif (*physical disability*)

HARCÈLEMENT Fait des remarques ou des blagues inopportunes sur votre race, votre religion, votre sexe, votre âge, votre handicap ou tout autre sujet parmi les 13 motifs de discrimination, qui vous menace ou vous intimide ou qui établit un contact physique inutile avec vous, comme vous toucher, vous tapoter, vous pincer ou vous donner un coup de poing, ce qui peut également être considéré comme une agression (*harassement*)

HARCÈLEMENT SEXUEL Sollicitations ou avances sexuelles provenant d'une personne en mesure d'accorder à la personne harcelée ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes (*sexual harassement*)

ORGANISATION PATRONALE Organisation regroupant des employeurs en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés (*employers' organization*)

ORIENTATION SEXUELLE Fait de choisir son ou ses partenaires sexuels parmi les personnes du même sexe que soi (homosexualité), de l'autre sexe (hétérosexualité), ou des deux sexes (bisexualité)

RACE Groupe ethnique qui se différencie des autres par un ensemble de caractères physiques héréditaires (couleur de la peau, forme de la tête, proportion des groupes sanguins, etc.) représentant des variations au sein de l'espèce

SITUATION DE FAMILLE Personnes unies par les liens du sang, du mariage, d'une union de fait ou de l'adoption (*family status*)

SYNDICAT Organisation regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés (*trade union*)

BIBLIOGRAPHIE

LES LOIS ET CODES

Alberta Human Rights Act, RSA (2000), c. A-25.5.
http://www.qp.alberta.ca/documents/Acts/A25P5.pdf

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.), 1982, c.11.
http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html

Code des droits de la personne, L.R.O (1990), ch. H. 19.
http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19

Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6.
http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf

LES SITES WEB CONSULTÉS

Alliance de la Fonction publique du Canada. *Qu'entend-on par contrainte excessive*, [En ligne].
http://syndicatafpc.ca/quentend-contrainte-excessive

Commission canadienne des droits de la personne. *Qu'est-ce que le harcèlement*, [En ligne].
http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/qu'est-ce-que-le-harcelement

Fédération québécoise des sociétés de généalogie. *Glossaire*, [En ligne].
http://federationgenealogie.qc.ca/guide-ressources/glossaire/16-ascendance

Gouvernement de l'Alberta. *Site de l'Alberta Human Rights Commission*, [En ligne].
https://www.albertaahumanrights.ab.ca

Gouvernement du Canada. *Site du ministère de la Justice*, [En ligne]. http://www.justice.gc.ca

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. *Bureau de la traduction : Termium Plus*, [En ligne].
http://www.btb.termiumplus.gc.ca



AJEFA

Association des
juristes d'expression française
de l'Alberta