

**GPE-760-18**  
**Aspects légaux**  
**En gestion des personnes**

# **Présentation 3**

**Charte des droits et libertés de la personne**  
**Charte canadienne des droits et libertés**  
**Loi canadienne sur les droits de la personne**

**Hélène Montreuil**

# Charte des droits et libertés de la personne I

- **Considérant que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, destinés à assurer sa protection et son épanouissement;**
- **Considérant que tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi;**
- **Considérant que le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix;**
- **Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général;**
- **Considérant qu'il y a lieu d'affirmer solennellement dans une Charte les libertés et droits fondamentaux de la personne afin que ceux-ci soient garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation;**

# Charte des droits et libertés de la personne II

- 1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.
- 2. Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours.
- Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire et immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable.
- 3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.
- 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.
- 5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

# Charte des droits et libertés de la personne III

- 6. Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi.
- 7. La demeure est inviolable.
- 8. Nul ne peut pénétrer chez autrui ni y prendre quoi que ce soit sans son consentement exprès ou tacite.
- 9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.
- Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.
- Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

# Charte des droits et libertés de la personne IV

- 9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.
- La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.
- 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
- 10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

# Charte des droits et libertés de la personne V

- **11. Nul ne peut diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination ni donner une autorisation à cet effet.**
- **12. Nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public.**
- **13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.**
- **Une telle clause est sans effet.**
- **14. L'interdiction visée dans les articles 12 et 13 ne s'applique pas au locateur d'une chambre située dans un local d'habitation, si le locateur ou sa famille réside dans le local, ne loue qu'une seule chambre et n'annonce pas celle-ci, en vue de la louer, par avis ou par tout autre moyen public de sollicitation.**

# Charte des droits et libertés de la personne VI

- **15. Nul ne peut, par discrimination, empêcher autrui d'avoir accès aux moyens de transport ou aux lieux publics, tels les établissements commerciaux, hôtels, restaurants, théâtres, cinémas, parcs, terrains de camping et de caravanning, et d'y obtenir les biens et les services qui y sont disponibles.**
- **16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.**
- **17. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation.**

# Charte des droits et libertés de la personne VII

- **18. Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.**
- **18.1. Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.**
- **18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.**



# Charte des droits et libertés de la personne VIII

- **19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.**
- **Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.**
- **Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001).**
- **20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.**

# Charte des droits et libertés de la personne IX

- **20.1. Dans un contrat d'assurance ou de rente, un régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou un régime universel de rentes ou d'assurance, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge, le sexe ou l'état civil est réputée non discriminatoire lorsque son utilisation est légitime et que le motif qui la fonde constitue un facteur de détermination de risque, basé sur des données actuarielles.**
- **Dans ces contrats ou régimes, l'utilisation de l'état de santé comme facteur de détermination de risque ne constitue pas une discrimination au sens de l'article 10.**

# Charte des droits et libertés de la personne X

- **46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.**
- **46.1. Toute personne a droit, dans la mesure et suivant les normes prévues par la loi, de vivre dans un environnement sain et respectueux de la biodiversité.**
- **49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.**
- **En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.**

# Charte des droits et libertés de la personne XI

- 49.1. Les plaintes, différends et autres recours dont l'objet est couvert par la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001) sont réglés exclusivement suivant cette loi.
- En outre, toute question relative à l'équité salariale entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine dans une entreprise qui compte moins de 10 salariés doit être résolue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail en application de l'article 19 de la présente Charte.
- 50. La Charte doit être interprétée de manière à ne pas supprimer ou restreindre la jouissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne qui n'y est pas inscrit.
- 50.1. Les droits et libertés énoncés dans la présente Charte sont garantis également aux femmes et aux hommes.
- 51. La Charte ne doit pas être interprétée de manière à augmenter, restreindre ou modifier la portée d'une disposition de la loi, sauf dans la mesure prévue par l'article 52.

# Charte des droits et libertés de la personne XII

- **52. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.**
- **53. Si un doute surgit dans l'interprétation d'une disposition de la loi, il est tranché dans le sens indiqué par la Charte.**
- **54. La Charte lie l'État.**
- **55. La Charte vise les matières qui sont de la compétence législative du Québec.**

# Charte des droits et libertés de la personne XIV

- 86. Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.
- Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.
- Un programme d'accès à l'égalité en emploi est, eu égard à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe ou l'origine ethnique, réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01).
- Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi pour une personne handicapée au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1) est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01).

# Charte des droits et libertés de la personne XV

- 87. Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par un tribunal.
- La Commission, sur demande, prête son assistance à l'élaboration d'un tel programme.
- 88. La Commission peut, après enquête, si elle constate une situation de discrimination prévue par l'article 86, proposer l'implantation, dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité.
- La Commission peut, lorsque sa proposition n'a pas été suivie, s'adresser à un tribunal et, sur preuve d'une situation visée dans l'article 86, obtenir dans le délai fixé par ce tribunal l'élaboration et l'implantation d'un programme. Le programme ainsi élaboré est déposé devant ce tribunal qui peut, en conformité avec la Charte, y apporter les modifications qu'il juge adéquates.
- 89. La Commission surveille l'application des programmes d'accès à l'égalité. Elle peut effectuer des enquêtes et exiger des rapports.

# Charte des droits et libertés de la personne XVI

- **90. Lorsque la Commission constate qu'un programme d'accès à l'égalité n'est pas implanté dans le délai imparti ou n'est pas observé, elle peut, s'il s'agit d'un programme qu'elle a approuvé, retirer son approbation ou, s'il s'agit d'un programme dont elle a proposé l'implantation, s'adresser à un tribunal conformément au deuxième alinéa de l'article 88.**
- **91. Un programme visé dans l'article 88 peut être modifié, reporté ou annulé si des faits nouveaux le justifient.**
- **Lorsque la Commission et la personne requise ou qui a convenu d'implanter le programme s'entendent, l'accord modifiant, reportant ou annulant le programme d'accès à l'égalité est constaté par écrit.**
- **En cas de désaccord, l'une ou l'autre peut s'adresser au tribunal auquel la Commission s'est adressée en vertu du deuxième alinéa de l'article 88, afin qu'il décide si les faits nouveaux justifient la modification, le report ou l'annulation du programme.**
- **Toute modification doit être établie en conformité avec la Charte.**



# Charte des droits et libertés de la personne XVII

- **92. Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe.**
- **Les articles 87 à 91 ne s'appliquent pas aux programmes visés dans le présent article. Ceux-ci doivent toutefois faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés.**

# Charte canadienne des droits et libertés I

- **Attendu que le Canada est fondé sur des principes qui reconnaissent la suprématie de Dieu et la primauté du droit :**
- **1. La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.**
- **2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes :**
  - **a) liberté de conscience et de religion;**
  - **b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;**
  - **c) liberté de réunion pacifique;**
  - **d) liberté d'association.**

# Charte canadienne des droits et libertés II

- 6. (1) Tout citoyen canadien a le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir.
- (2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit :
  - a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province;
  - **b) de gagner leur vie dans toute province.**
- (3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés :
  - a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle;
  - b) aux lois prévoyant de justes conditions de résidence en vue de l'obtention des services sociaux publics.

# Charte canadienne des droits et libertés III

- (4) Les paragraphes (2) et (3) n'ont pas pour objet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer, dans une province, la situation d'individus défavorisés socialement ou économiquement, si le taux d'emploi dans la province est inférieur à la moyenne nationale.
- 15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
- (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

# Loi canadienne sur les droits de la personne I

- 2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : **le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.**
- 3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.
- (2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.

# Loi canadienne sur les droits de la personne II

- 3.1 Il est entendu que les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs.
- 4. Les actes discriminatoires prévus aux articles 5 à 14.1 peuvent faire l'objet d'une plainte en vertu de la partie III et toute personne reconnue coupable de ces actes peut faire l'objet des ordonnances prévues à l'article 53.
- 5. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour le fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public :
  - a) d'en priver un individu;
  - b) de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture.

# Loi canadienne sur les droits de la personne III

- **6. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour le fournisseur de locaux commerciaux ou de logements :**
  - **a) de priver un individu de leur occupation;**
  - **b) de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture.**
- **7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :**
  - **a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;**
  - **b) de le défavoriser en cours d'emploi.**

# Loi canadienne sur les droits de la personne IV

- **8. Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite :**
  - **a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande d'emploi;**
  - **b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel.**
- **9. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale :**
  - **a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu;**
  - **b) d'expulser ou de suspendre un adhérent;**
  - **c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles soit de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, soit de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation.**



# Loi canadienne sur les droits de la personne V

- **10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :**
  - a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
  - b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.
- **11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.**
- **(2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.**

# Loi canadienne sur les droits de la personne VI

- **(3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.**
- **(4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27(2).**
- **(5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.**
- **(6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.**

# Loi canadienne sur les droits de la personne VII

- (7) Pour l'application du présent article, « salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :
  - a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;
  - b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;
  - c) des rétributions en nature;
  - d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;
  - e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

# Loi canadienne sur les droits de la personne VIII

- **12. Constitue un acte discriminatoire le fait de publier ou d'exposer en public, ou de faire publier ou exposer en public des affiches, des écriteaux, des insignes, des emblèmes, des symboles ou autres représentations qui, selon le cas :**
  - a) expriment ou suggèrent des actes discriminatoires au sens des articles 5 à 11 ou de l'article 14 ou des intentions de commettre de tels actes;
  - b) en encourageant ou visent à en encourager l'accomplissement.
- **14. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :**
  - a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;
  - b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
  - **c) en matière d'emploi.**
- **(2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.**

# Loi canadienne sur les droits de la personne IX

- 14.1 Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.
- 15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :
  - a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;
  - b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu qui n'a pas atteint l'âge minimal ou qui a atteint l'âge maximal prévu, dans l'un ou l'autre cas, pour l'emploi en question par la loi ou les règlements que peut prendre le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa;
  - d) le fait que les conditions et modalités d'une caisse ou d'un régime de retraite constitués par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale prévoient la dévolution ou le blocage obligatoires des cotisations à des âges déterminés ou déterminables conformément aux articles 17 et 18 de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension;

# Loi canadienne sur les droits de la personne X

- d.1) le fait que les modalités d'un régime de pension agréé collectif prévoient le versement de paiements variables ou le transfert de fonds à des âges déterminés conformément aux articles 48 et 55 respectivement de la Loi sur les régimes de pension agréés collectifs;
- e) le fait qu'un individu soit l'objet d'une distinction fondée sur un motif illicite, si celle-ci est reconnue comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne rendue en vertu du paragraphe 27(2);
- f) le fait pour un employeur, une organisation patronale ou une organisation syndicale d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement, ou d'accorder à ses employés un congé ou des avantages spéciaux leur permettant de prendre soin de leurs enfants;
- g) le fait qu'un fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, ou de locaux commerciaux ou de logements en prive un individu ou le défavorise lors de leur fourniture pour un motif de distinction illicite, s'il a un motif justifiable de le faire.

# Loi canadienne sur les droits de la personne XI

- (2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées **constituent**, pour la personne qui doit les prendre, **une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité**.
- (3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer les critères d'évaluation d'une contrainte excessive.
- (4) Les projets de règlement d'application du paragraphe (3) sont publiés dans la **Gazette du Canada**, les intéressés se voyant accorder la possibilité de présenter leurs observations à cet égard.
- (5) La Commission des droits de la personne tient des consultations publiques concernant tout projet de règlement publié au titre du paragraphe (4) et fait rapport au gouverneur en conseil dans les meilleurs délais.
- (6) La modification du projet de règlement n'entraîne pas une nouvelle publication.

# Loi canadienne sur les droits de la personne XII

- (7) Faute par la Commission de lui remettre son rapport dans les six mois qui suivent la publication du projet de règlement, le gouverneur en conseil peut procéder à la prise du règlement.
- (8) Le présent article s'applique à tout fait, qu'il ait pour résultat la discrimination directe ou la discrimination par suite d'un effet préjudiciable.
- (9) Le paragraphe (2) s'applique sous réserve de l'obligation de service imposée aux membres des Forces canadiennes, c'est-à-dire celle d'accomplir en permanence et en toutes circonstances les fonctions auxquelles ils peuvent être tenus.
- 16. (1) Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en oeuvre des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés, directement ou indirectement, sur un motif de distinction illicite en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement ou en leur facilitant l'accès à des biens, à des services, à des installations ou à des moyens d'hébergement.



# Loi canadienne sur les droits de la personne XIII

- **(2) La Commission canadienne des droits de la personne peut :**
  - **a) faire des recommandations d'ordre général, relatives aux objectifs souhaitables pour les programmes, biens ou arrangements visés au paragraphe (1);**
  - **b) sur demande, prêter son concours à l'adoption ou à la mise en oeuvre des programmes, plans ou arrangements visés au paragraphe (1).**
- **(3) Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait de recueillir des renseignements relatifs à un motif de distinction illicite s'ils sont destinés à servir lors de l'adoption ou de la mise en oeuvre des programmes, plans ou arrangements visés au paragraphe (1).**

# Loi canadienne sur les droits de la personne XIV

- **17. (1) La personne qui entend mettre en oeuvre un programme prévoyant l'adaptation de services, d'installations, de locaux, d'activités ou de matériel aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience peut en demander l'approbation à la Commission canadienne des droits de la personne.**
- **(2) La Commission peut, par avis écrit à l'auteur de la demande visée au paragraphe (1), approuver le programme si elle estime que celui-ci convient aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience.**
- **(3) Dans le cas où des services, des installations, des locaux, des activités ou du matériel ont été adaptés conformément à un programme approuvé en vertu du paragraphe (2), les questions auxquelles celui-ci pourvoit ne peuvent servir de fondement à une plainte déposée en vertu de la partie III portant sur une déficience visée par le programme.**
- **(4) Dans le cas où elle décide de refuser la demande présentée en vertu du paragraphe (1), la Commission envoie à son auteur un avis exposant les motifs du refus.**

# Loi canadienne sur les droits de la personne XV

- **18. (1) La Commission canadienne des droits de la personne peut, par avis écrit à la personne qui entend adapter les services, les installations, les locaux, les activités ou le matériel conformément à un programme approuvé en vertu du paragraphe 17(2), en annuler l'approbation, en tout ou en partie, si elle estime que, vu les circonstances nouvelles, celui-ci ne convient plus aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience.**
- **(2) Le paragraphe 17(3) ne s'applique pas à un programme, dans la mesure où celui-ci est annulé en vertu du paragraphe (1), si l'acte discriminatoire dénoncé par la plainte est postérieur à l'annulation.**
- **19. (1) Avant de rendre une décision en vertu des paragraphes 17(2) ou 18(1), la Commission canadienne des droits de la personne donne aux intéressés la possibilité de présenter des observations à son sujet.**
- **(2) Pour l'application des articles 17 et 18, un programme n'est pas inadapté aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience du seul fait qu'il est incompatible avec les normes établies en vertu de l'article 24.**

# Loi canadienne sur les droits de la personne XVI

- 20. Les dispositions des caisses ou régimes de pension et des régimes ou fonds d'assurance protégeant les droits acquis avant le 1er mars 1978 ou maintenant le droit aux prestations de pension ou autres accumulées avant cette date ne peuvent servir de fondement à une plainte déposée au titre de la partie III pour actes discriminatoires commis par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale.
- 21. La constitution de caisses ou de régimes de pension distincts pour différents groupes d'employés ne peut servir de fondement à une plainte déposée au titre de la partie III pour actes discriminatoires commis par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale, lorsque ces groupes ne sont pas établis par suite de distinctions illicites.
- 22. Outre les cas prévus aux articles 20 et 21, le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer quelles dispositions des caisses ou régimes de pension et des régimes ou fonds d'assurance ne peuvent servir de fondement à une plainte déposée au titre de la partie III pour actes discriminatoires commis par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale.

# Loi canadienne sur les droits de la personne XVII

- 24. (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, établir au profit des personnes atteintes d'une déficience des normes d'accès aux services, aux installations ou aux locaux.
- (2) Dans le cas où l'accès aux services, aux installations ou aux locaux est assuré conformément aux normes établies en vertu du paragraphe (1), l'accès à ceux-ci ne peut servir de fondement à une plainte déposée en vertu de la partie III portant sur une déficience visée par les normes.
- (3) Sous réserve du paragraphe (4), les projets de règlements d'application du présent article sont publiés dans la Gazette du Canada, les intéressés se voyant accorder la possibilité de présenter leurs observations à cet égard.
- (4) Ne sont pas visés les projets de règlement déjà publiés dans les conditions prévues au paragraphe (3), qu'ils aient été modifiés ou non à la suite d'observations présentées conformément à ce paragraphe.
- (5) L'incompatibilité avec les normes établies en vertu du paragraphe (1) ne peut être assimilée à un acte discriminatoire.

# Loi canadienne sur les droits de la personne XVIII

- **25. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.**
- **« déficience »** Déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.
- **« emploi »** Y est assimilé le contrat conclu avec un particulier pour la fourniture de services par celui-ci.
- **« organisation patronale »** Groupement d'employeurs ayant notamment pour objet de régler les relations entre employeurs et employés.
- **« organisation syndicale »** Syndicat ou autre groupement d'employés, y compris ses sections locales, chargé notamment de négocier les conditions de travail des employés au nom de ceux-ci.