



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Aperçu des lois sur les droits de la personne des provinces et territoires du Canada

2018 janvier



Table des matières

Introduction	3
Contexte	4
Comparaison des lois selon les provinces et territoires	6
Loi sur les droits de la personne de l'Alberta	7
Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique	9
Code des droits de la personne du Manitoba	11
Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick	13
Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador	14
Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse	17
Code des droits de la personne de l'Ontario	19
Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard	21
Charte des droits et libertés de la personne du Québec	23
Code des droits de la personne de la Saskatchewan	25
Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest	27
Loi sur les droits de la personne du Nunavut	29
Loi sur les droits de la personne du Yukon	31
Références	33
Annexe 1 : Comparaison des motifs interdits par province et territoire	38

Ce rapport a été préparé par Jiwon Chun, Assistante de recherche, et Cathy Gallagher-Louisy, Directrice principale, Diffusion (stratégie), Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. Les renseignements présentés dans cet aperçu sont à jour en date du 18 octobre 2017. Tous les changements aux lois sur les droits de la personne des provinces et des territoires ayant été adoptés après le 18 octobre 2017 seront insérés dans les prochaines versions de ce rapport.

Introduction



Contexte

Le gouvernement fédéral et toutes les provinces et territoires du Canada ont des lois sur les droits de la personne et des organismes responsables de leur application. Dans la plupart des provinces et territoires, l'organisme principal est une Commission. Souvent, certains tribunaux travaillent côte à côte avec les commissions pour trancher dans le cadre des enquêtes sur les situations non résolues ou les questions d'intérêt public relatives aux atteintes aux droits de la personne. Le rôle et la coordination des commissions et des tribunaux varient au niveau fédéral et au sein des provinces et territoires.

Les provinces et territoires du Canada n'offrent pas les mêmes protections quant aux droits de la personne. Par exemple, les provinces ne protègent pas toutes les mêmes droits en matière de convictions politiques et de conditions sociales. Certain(e)s provinces ou territoires ont des motifs protégés uniques ou inhabituels, des domaines protégés, et des manières propres d'interpréter et d'administrer les lois des droits de la personne.

En général, à quelques exceptions près, les lois provinciales et territoriales s'appliquent aux gouvernements et aux administrations provinciales et municipales, aux entreprises, aux organisations à but non lucratif et aux personnes d'une province ou territoire, alors que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique aux entreprises sous réglementation fédérale et aux entités du gouvernement fédéral peu importe où elles se trouvent. La *Loi canadienne* offre une protection contre la discrimination fondée sur les motifs suivants : 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, la situation conjugale, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, les incapacités ou une condamnation pour laquelle on a obtenu un pardon ou une réhabilitation (état de personne graciée).

La Charte canadienne des droits et libertés

Toutes les lois sur les droits de la personne doivent respecter la *Charte canadienne des droits et libertés* adoptée en 1982. L'article 15 (1) de la *Charte* (1982) stipule : « 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. »

Une personne ne peut utiliser la *Charte* canadienne pour contester une décision, une action ou une loi gouvernementale (comme une loi provinciale ou territoriale) seulement si celle-ci n'offre pas de protection aux personnes telle que le prévoit la *Charte* (Commission canadienne des droits de la personne, sans date).

L'affaire *Leshner c. Ontario*, survenue en 1992, est un exemple de contestation réussie du *Code de l'Ontario*. Le *Code* des droits de la personne de l'Ontario définissait que « la situation



conjugale » se limitait aux personnes « de sexe opposé. » Il a été établi que cela portait atteinte à l'article 15 (1) de la *Charte*. Un tribunal a ordonné qu'à l'avenir la définition de « la situation conjugale » du Code des droits de la personne de l'Ontario devait omettre les mots « du sexe opposé » (Commission ontarienne des droits de la personne, sans date).

Comparaison des lois selon les provinces et territoires

Les caractéristiques particulières à l'identité individuelle listées dans les différentes lois provinciales sont des « motifs de discrimination, » des « motifs de discrimination interdits », « les motifs illicites de discrimination » ou des « caractéristiques » selon les provinces ou les territoires.

Il est important de noter que certaines caractéristiques sont protégées en vertu de motifs précis. Par exemple, dans la plupart des provinces, les individus sont protégés contre le harcèlement sexuel en vertu des motifs liés aux sexes et aux genres. De même, certaines protections ne sont pas explicitement énumérées à titre de « motifs, » mais elles sont mentionnées ailleurs dans le code ou la loi en fonction des principes d'interprétation, par exemple.

Il convient également de noter que dans certaines provinces et les territoires, certaines protections apparaissent sous différentes lois (p. ex. la Loi sur l'équité salariale). Cet aperçu ne traite que des protections qui sont expressément mentionnées dans les lois et les codes des droits de la personne.

Dans cet aperçu, vous trouverez une vue d'ensemble complète des aspects suivants :

- » Les domaines de protection (c'est-à-dire les contextes dans lesquels la discrimination est interdite)
- » Les motifs de discrimination interdits
- » Les aspects uniques à considérer pour chacune des lois et des codes des droits de la personne

Le tableau de l'annexe 1 donne un aperçu des motifs de discrimination interdite selon les provinces et les territoires, par rapport aux motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Comparaison des lois selon les provinces et territoires



Loi sur les droits de la personne de l'Alberta

Le but de l'*Alberta Human Rights Act* (en anglais) est de protéger les droits humains des Albertains et des Albertaines. L'*Alberta Human Rights Commission* administre la Loi (Alberta Human Rights Commission, 2017).

Que couvre-t-elle?

Les domaines de protection

La Loi interdit la discrimination dans les domaines suivants :

- » Les déclarations, les publications, les avis, les signes, les symboles, les emblèmes ou d'autres représentations qui sont publiées, diffusées ou affichées en public
- » Les biens, les services, l'hébergement et les installations destinés au public
- » Le logement
- » Les pratiques d'emploi
- » Les demandes et les annonces d'emploi
- » L'adhésion aux syndicats, aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles (Alberta Human Rights Commission, 2017)

Les motifs de discrimination interdits

D'après la Loi, la discrimination fondée sur les motifs suivants est interdite : la race, les croyances religieuses, la couleur, le genre, l'identité et l'expression de genre, l'incapacité physique, la déficience mentale, l'âge, l'ascendance, les lieux d'origine, la situation conjugale, la source de revenu, la situation familiale ou l'orientation sexuelle (Alberta Human Rights Act, 2015).

Sous le motif de discrimination interdit du genre, la Loi (2015) protège les personnes en matière de grossesse à l'article 44 (2) : « [traduction] Là où la Loi protège contre la discrimination envers une personne en raison de son genre, cette protection comprend, sans limitation, la protection des femmes contre la discrimination en raison d'une grossesse. »

Sous le motif de discrimination interdit du genre, la Loi (2015) protège les individus en matière d'égalité de la rémunération à l'article 6 (1) : « [traduction] Là où les employé(e)s des deux sexes font le même travail pour un employeur, celui-ci doit rémunérer les employé(e)s au même taux. Tous les écarts de rémunération doivent être fondés sur des facteurs autres que le genre. »



Qu'est-ce qui est unique?

Certains articles uniques ou différents de l'*Alberta Human Rights Act* par rapport aux autres provinces comprennent :

- » **Article 3 : La discrimination dans les publications et les avis** : La Loi (2015) affirme :
« [traduction] Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'affichage d'avis, etc., qui se trouvent dans les installations habituellement utilisées par les personnes d'un genre donné; l'affichage ou la publication par ou au nom d'une organisation qui est composée exclusivement de personnes ayant les mêmes convictions politiques ou religieuses, et non pour des fins de profit; la diffusion ou la publication d'un formulaire de demande ou d'une publicité qui peut être utilisée, etc. »



Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique

Le *BC Human Rights Code* (en anglais) protège les résidents de la Colombie-Britannique contre la discrimination et le harcèlement. Toutes les plaintes sont gérées par le *Tribunal des droits de la personne de la C.-B.* (Gouvernement de la Colombie-Britannique, sans date).

Que couvre-t-il?

Les domaines de protection

Le *Code* s'applique aux entreprises, aux agences et aux services en Colombie-Britannique, sauf s'ils relèvent du gouvernement fédéral. Il prévoit une protection dans les domaines suivants :

- » L'emploi (y compris le recrutement, l'embauche, l'assignation, le congédiement, les conditions d'emploi et la rémunération)
- » L'adhésion aux syndicats et aux associations professionnelles
- » Les services et les installations qui sont destinés au public
- » L'achat d'une propriété
- » Le logement
- » La propagande haineuse (British Columbia Human Rights Clinic, 2016)

Les motifs de discrimination interdits

En Colombie-Britannique, les motifs de discrimination interdits comprennent : la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la religion, la situation conjugale, la situation familiale (ne s'applique pas à l'achat d'une propriété), les incapacités physiques, les déficiences mentales, le sexe (y compris le fait d'être un homme, une femme, une personne intersexuée ou transgenre, de même que la grossesse, l'allaitement, et le harcèlement sexuel), l'orientation sexuelle (y compris le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, lesbienne ou bisexuel), l'identité et l'expression de genre, l'âge (19 ans et plus, ne s'applique pas à l'achat d'une propriété), une condamnation au criminel (ne s'applique qu'à l'emploi), les convictions politiques (ne s'applique qu'à l'emploi), la source de revenu légitime (ne s'applique qu'à la location) (British Columbia Human Rights Clinic, 2016).



Qu'est-ce qui est unique?

Ce Code a des particularités qui le distingue de celui des autres provinces. Entre autres :

- » **Une condamnation au criminel** : moins de la moitié des provinces et territoires tiennent compte de ce motif. Toutefois, en Colombie-Britannique, la protection contre la discrimination en raison d'une condamnation au criminel se limite aux situations d'emploi où une évaluation est effectuée pour déterminer si l'infraction est liée à la nature du travail.
- » **L'article 4 : Le Code l'emporte** : « [traduction] s'il y a un conflit entre le Code et tout autre texte de loi, le Code l'emporte » (BC Human Rights Code, 2017).
- » **L'article 7 : Les publications discriminatoires** : l'article (2) stipule que « [traduction] le paragraphe (1) ne s'applique pas à une communication privée, une communication destinée à être privée ou liée à une activité autrement permise par le Code » (BC Human Rights Code, 2017).



Code des droits de la personne du Manitoba

La loi provinciale sur les droits de la personne du Manitoba est intitulée le *Code des droits de la personne du Manitoba*. Il protège les individus et les groupes contre la discrimination et le harcèlement. La *Commission des droits de la personne du Manitoba* est responsable de l'administration du *Code* (Commission des droits de la personne du Manitoba, 2017).

Que couvre-t-il?

Les domaines de protection

Le *Code* interdit la discrimination injustifiée dans les domaines tels que :

- » L'emploi
- » Le logement
- » Les besoins spéciaux
- » Les services et les contrats, les affiches et les avis (Commission des droits de la personne du Manitoba, 2017)

Dans l'article 9 de ce *Code* (2017), le terme « discrimination » désigne :

- « a) un traitement différent que reçoit un particulier, en raison de son adhésion réelle ou présumée à une catégorie ou à un groupe de personnes ou de son association réelle ou présumée avec cette catégorie ou ce groupe, plutôt qu'en fonction de ses mérites personnels;
- b) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe, en raison de caractéristiques mentionnées au paragraphe (2);
- c) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe en raison de son association réelle ou présumée avec un autre particulier ou un autre groupe dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2) ou dont l'adhésion découle de ces caractéristiques;
- d) un manquement qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux de particuliers ou de groupes, fondés sur les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2). »



Les caractéristiques appropriées

Le *Code* a recours au terme « caractéristiques appropriées » plutôt que « motifs de discrimination interdits » ou « motifs protégés. »

Les caractéristiques appropriées sont : l'ascendance (y compris la couleur et la race perçue), la nationalité et l'origine nationale, le milieu ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances religieuses, les associations et les activités religieuses, l'âge, le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse, l'identité de genre, orientation sexuelle, la situation conjugale ou familiale, la source de revenu, les convictions politiques, les associations et les activités politiques, les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou les situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance, un fauteuil roulant ou tout autre appareil, orthèse ou prothèse; les désavantages sociaux (*Code des droits de la personne du Manitoba, 2017*).

Qu'est-ce qui est unique?

Le *Code* du Manitoba contient certaines particularités :

- » **La discrimination systémique** : Dans l'article 9 de la partie II du *Code* (2017), on décrit la discrimination systémique comme suit : « Des mesures ou des règles interdépendantes qui sont prises par une personne et qui ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont considérées séparément peuvent constituer de la discrimination sous le régime du présent code si leur effet cumulatif entraîne une discrimination au sens du paragraphe (1). »
- » **Les désavantages sociaux** : L'introduction du *Code* (2017) comprend la définition d'un désavantage social : « Situation d'une personne dont la position ou la valeur sociale est amoindrie pour le motif : a) qu'elle est sans logement ou habite un logement inadéquat; b) qu'elle est peu scolarisée; c) que ses revenus sont toujours faibles; d) qu'elle est chroniquement en chômage ou sous-employée. »
 - Il convient de noter que « la condition sociale » ou « le désavantage social » n'est pris en compte que par moins de la moitié des lois des provinces et des territoires.
- » **Le fardeau de la preuve** : L'article 52 de la partie III du *Code* stipule que le fardeau de la preuve en cas de préjugé ou de stéréotype dans les cas de discrimination en raison de désavantage social repose sur la personne qui porte plainte (*Code des droits de la personne du Manitoba, 2017*).



Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, qui est communément appelée le Code des droits humains, est une loi provinciale qui interdit la discrimination et le harcèlement. La *Loi* s'applique aux entreprises et aux organisations du secteur privé, de même qu'aux gouvernements et aux administrations provinciales et municipales. La *Loi* est administrée par la *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* (Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 2017).

Que couvre-t-elle?

Les domaines de protection

La *Loi* est une législation provinciale qui interdit la discrimination et le harcèlement dans les secteurs suivants :

- » L'emploi
- » Le logement
- » Les secteurs des services publics, qui peut comprendre les écoles, les magasins, les motels, les hôpitaux, les services de police et la plupart des services gouvernementaux
- » La publicité
- » Certaines associations (Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 2017)

Les motifs de discrimination interdite

Les motifs de protection sont : la race, la couleur, l'origine nationale, le lieu d'origine, l'ascendance, les croyances religieuses ou la religion, la situation familiale ou conjugale, le sexe (y compris la grossesse), l'identité ou l'expression de genre, les incapacités physiques et mentales, les conditions sociales (qui comprend la source de revenu, le niveau d'éducation et la profession) et les convictions et les activités politiques. Il y a aussi des dispositions spécifiques pour le harcèlement sexuel (Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 2017).

Qu'est-ce qui est unique?

- » **La condition sociale** : Comme le souligne l'article 9, la *Loi* (2011) prévoit une exception sous le motif de la condition sociale : « Par dérogation à toute autre disposition de la présente *loi*, une restriction, une condition, une exclusion, un refus ou une préférence fondé sur la condition sociale est permis s'il est exigé ou autorisé par une loi de la Législature. »



Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a introduit un *Code des droits de la personne* en 1971. Ce *Code* original a permis de mettre sur pied la Commission des droits de la personne. Cette commission supervisait la réglementation et la promotion des droits de la personne qui relevaient de la compétence provinciale. En 2010, la nouvelle *Newfoundland and Labrador Human Rights Act* (en anglais) a remplacé le code dans son intégralité. Cette nouvelle *Loi*, élaborée en tenant compte des temps nouveaux, offre de nouvelles protections et a pour but d'améliorer l'efficacité du processus de plaintes. La *Loi* s'applique au gouvernement provincial (y compris ses ministères et agences) et aux entreprises privées (Newfoundland and Labrador Human Rights Commission, sans date).

Que couvre-t-elle?

Les domaines de protection

La *Loi* interdit la discrimination et le harcèlement dans les domaines suivants :

- » L'emploi
- » L'adhésion à un syndicat
- » L'offre de biens et de services
- » Les locations commerciales et résidentielles
- » Les publications
- » Les contrats (Newfoundland and Labrador Human Rights Commission, sans date).

De plus, *la Loi* :

- » Protège l'égalité de rémunération pour un travail identique ou similaire;
- » Interdit la discrimination envers une personne en raison de son association avec une personne ou des personnes qui sont protégées par les motifs établis;
- » Interdit aux personnes qui sont en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion de procéder à une sollicitation sexuelle importune auprès d'une personne qui souhaite ou reçoit cet avantage;
- » Protège les personnes qui ont fait des plaintes en vertu de la *Loi* ou qui ont aidé dans le processus contre les représailles;
- » Permet à la Commission d'approuver des programmes spéciaux conçus dans le but de prévenir, de réduire ou d'éliminer les désavantages qui affectent certains groupes précis.
- » Des exceptions à ces règles sont permises lorsqu'il y a une restriction, une précision, une exclusion, un refus ou une préférence fondée sur la « bonne foi, » ou pour les programmes spéciaux. Cela signifie que certaines actions qui normalement portent atteinte à la *Loi* pourraient être permises s'il y a une raison fondée sur « la bonne foi »



(par exemple, on peut refuser aux hommes et aux femmes l'accès aux toilettes publiques réservées au sexe opposé) (Newfoundland and Labrador Human Rights Commission, sans date).



Les motifs de discrimination interdits

Une violation des droits de la personne en vertu de la Loi se produit quand une personne est victime de discrimination en raison de l'un des motifs de discrimination suivants : la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, les croyances religieuses, la religion, les incapacités (y compris les incapacités perçues), le défigurement, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la situation conjugale et familiale, la source de revenu, les opinions politiques et une condamnation au criminel (non lié à l'emploi) (Newfoundland and Labrador Human Rights Act, 2017)

Qu'est-ce qui est unique?

Quelques motifs et interprétations sont uniques à la *Loi* de Terre-Neuve-et-Labrador :

- » **Une condamnation au criminel** : Seulement la moitié des provinces et territoires du Canada offrent des protections aux personnes ayant été condamnées au criminel. Dans la *Loi* de Terre-Neuve-et-Labrador, cela se limite aux situations d'emploi où la condamnation n'est pas liée à l'emploi.
- » **Le défigurement** : Il s'agit d'un motif protégé en plus de l'incapacité. C'est unique à Terre-Neuve-et-Labrador.
- » **Les droits des Inuits** : D'après l'article 7 de la *Loi* (2017), s'il y a une disposition de la *Human Rights Act* qui est incompatible ou en conflit avec une disposition de l'*Accord sur les revendications territoriales des Inuit du Labrador*, c'est l'*Accord* qui l'emporte.



Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse

La *Nova Scotia Human Rights Act* (en anglais) est la Loi qui rend illégale la discrimination en Nouvelle-Écosse. La Loi est administrée par *la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse* (Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, sans date).

Que couvre-t-elle?

Les domaines de protection

La *Loi* interdit la discrimination et le harcèlement dans les domaines suivants :

- » L'emploi
- » Le logement ou l'hébergement
- » Les services et les installations (comme les magasins, les restaurants ou les programmes financés par la province)
- » L'achat ou la vente d'une propriété
- » Le service bénévole au public
- » La publication, la diffusion ou la publicité
- » L'adhésion à une association professionnelle, commerciale ou d'affaires, ou à une organisation d'employeurs ou d'employé(e)s (Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, sans date)

Les caractéristiques protégées

La *Loi* interdit le harcèlement et la discrimination fondée sur les caractéristiques suivantes, dans tous les domaines de la vie publique : l'âge, la race, la couleur, la religion, les croyances religieuses, l'origine ethnique, nationale ou autochtone, le sexe (y compris la grossesse et l'équité salariale), l'orientation sexuelle, l'incapacité physique ou mentale, la situation familiale et conjugale, la source de revenu, la peur irrationnelle d'être exposé à une maladie ou une condition, l'association avec des groupes ou des individus protégés, les convictions, l'affiliation et les activités politiques, l'identité et l'expression de genre (Nova Scotia Human Rights Act, 2013).

Qu'est-ce qui est unique?

La *Loi* comprend un certain nombre de motifs de discrimination interdits qui sont rares dans les autres provinces et complètement uniques en Nouvelle-Écosse, notamment :

- » **L'origine autochtone** : Même si de nombreux codes mentionnent l'origine ethnique ou nationale, la *Nova Scotia Human Rights Act* précise l'origine autochtone en plus de la nationalité, de l'ethnicité et de la race.
- » **La peur irrationnelle de contracter une maladie ou une condition** : Il s'agit d'un motif protégé seulement en Nouvelle-Écosse.



- » **L'association avec les groupes ou les individus protégés** : Ce motif n'est protégé que dans deux autres codes, ceux de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon. Dans la plupart des autres codes, ce motif est couvert dans les articles d'interprétation.

L'article 43 est également unique en Nouvelle-Écosse, car il traite des mines de charbon sous mer. La *Nova Scotia Human Rights Act* (2013) établit de manière précise le processus à suivre pour déterminer l'applicabilité des droits de la personne pour une mine de charbon entièrement ou partiellement située sous le niveau de basse mer dans une région de la province couverte d'eau de mer. Un arrêté du gouverneur en conseil décide si la *Nova Scotia Human Rights Act* s'applique ou si ces régions relèvent de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (Nova Scotia Human Rights Act, 2013).



Code des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, promulguée en 1962, interdit les actes discriminatoires fondés sur les motifs de discrimination interdits dans les domaines sociaux protégés. Le Code est administré par la *Commission ontarienne des droits de la personne*, la plus ancienne commission du Canada (Commission ontarienne des droits de la personne, sans date).

Que couvre-t-il?

Les domaines de protection

Le *Code* (2016) interdit la discrimination et le harcèlement dans les domaines protégés suivants :

- » Le logement (l'hébergement)
- » Les contrats
- » L'emploi
- » Les biens, les services et les installations
- » L'adhésion aux syndicats, aux associations commerciales ou professionnelles

Les motifs de discrimination interdits

Le *Code* protège contre la discrimination fondée sur les motifs suivants : l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, les croyances, l'incapacité, la situation conjugale ou familiale (y compris la situation de célibataire), l'identité et l'expression de genre, l'état d'assisté social (dans l'hébergement seulement), l'existence d'un casier judiciaire (pour l'emploi seulement), le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), et l'orientation sexuelle (Commission ontarienne des droits de la personne, sans date).

Qu'est-ce qui est unique?

Certains motifs de discrimination interdits établis dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (2016) sont rares ou se distinguent des autres provinces. Entre autres :

- » **L'existence d'un casier judiciaire** : Cela signifie qu'on ne peut discriminer une personne en raison d'une condamnation au criminel. Seulement la moitié des provinces et territoires tiennent compte de ce motif.
- » **La citoyenneté** : Ce motif n'est couvert que par l'Ontario et le Nunavut.
- » **Les croyances** : Même si cela est généralement interprété à titre de pratique religieuse, le Code de l'Ontario est le seul au Canada qui n'inclut pas précisément la religion dans la liste des motifs. Bon nombre précisent la religion ou les croyances religieuses, mais l'Ontario ne précise que « les croyances. »



- » **L'article 4 de la partie I** mentionne l'hébergement des personnes de moins de 18 ans. Dans plusieurs codes, l'hébergement ne s'applique qu'aux personnes de plus de 18 ans ou ayant un emploi seulement.
- » **L'article 7 de la partie I** couvre le harcèlement sexuel de façon exhaustive et se divise en 3 catégories de protections :
 - Une interdiction contre le harcèlement en raison de son sexe, en hébergement;
 - Une interdiction contre le harcèlement en raison de son sexe en milieu de travail;
 - Un article précis sur la sollicitation sexuelle par une personne en mesure d'accorder un avantage.
- » **À l'article 45 de la partie IV**, le *Code des droits de la personne de l'Ontario* précise la création et le maintien d'un Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne pour élaborer et administrer un système efficient et efficace de prestation de services de soutien, notamment de services juridiques (*Code des droits de la personne de l'Ontario*, 2016).



Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard

La *Prince Edward Island Human Rights Act* de 2016 (en anglais) est une loi qui interdit la discrimination fondée sur certains motifs. La Loi est administrée et appliquée par la *Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard* (Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, sans date).

Que couvre-t-elle?

Les situations protégées

La discrimination est interdite dans les situations suivantes :

- » Tous les aspects de l'emploi
- » La location, l'achat ou la vente d'une propriété
- » L'hébergement, les services ou les installations à l'intention du public
- » L'adhésion aux associations professionnelles ou commerciales et aux organisations d'employeurs ou d'employé(e)s
- » La publication, la diffusion et la publicité
- » Le bénévolat (Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, sans date).

Les motifs de discrimination interdits

La discrimination fondée sur les motifs suivants est interdite : l'âge, l'association (avec une ou des personnes protégées en vertu de la Loi), la couleur, la race, les croyances ou la religion, une condamnation au criminel, l'origine ethnique ou nationale, la situation familiale ou conjugale, l'incapacité physique ou mentale (y compris la dépendance et les tests de dépistage d'alcool ou de drogue), les convictions politiques, l'orientation sexuelle, la source de revenu, le sexe ou le genre (y compris la grossesse et le harcèlement sexuel), l'identité et l'expression de genre (Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, sans date).

Qu'est-ce qui est unique?

La *Prince Edward Island Human Rights Act* (2016) prévoit des motifs de discrimination interdits qui sont uniques ou rares dans les lois ou les codes des autres provinces, notamment :

- » **L'association** : On ne peut discriminer une personne en raison de son association perçue ou suggérée avec les personnes protégées par les motifs interdits, par exemple, si une personne est homosexuelle ou s'associe avec des personnes homosexuelles, on ne peut discriminer pour cette raison (Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, sans date). L'association est un motif interdit de façon précise



seulement en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon. Dans la plupart des autres codes, ce motif est couvert dans les articles d'interprétation.

- » **Une condamnation au criminel** : Seulement la moitié des provinces et territoires tiennent compte de ce motif.
- » **Le harcèlement sexuel** : La protection contre le harcèlement sexuel est généralement couvert par le motif du sexe dans la plupart des codes provinciaux et territoriaux, et s'applique habituellement à l'emploi et aux situations où la personne qui procède au harcèlement détient une autorité qui lui permet d'accorder un avantage à la personne harcelée. Toutefois, la *Prince Edward Island Human Rights Act* interdit précisément le harcèlement sexuel dans les situations suivantes :
 - L'emploi
 - Le bénévolat
 - L'hébergement, les services ou les installations à l'intention du public
 - L'adhésion aux associations professionnelles et commerciales, et aux organisations d'employé(e)s
 - La location ou la vente d'une propriété
 - La publication, la diffusion et la publicité (Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, sans date).



Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Le Québec est la seule province qui a une Charte des droits et libertés qui n'est pas un simple acte législatif d'anti-discrimination, mais bien une loi fondamentale qui a prépondérance sur les autres lois et n'est seconde qu'envers la Constitution du Canada. La Charte est administrée par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (Ensemble, 2017).

Que couvre-t-elle?

Les domaines de protection

La discrimination est interdite dans les situations suivantes :

- » L'emploi (y compris l'embauche et la pré-sélection, les conditions de travail, la formation professionnelle, la promotion ou le déplacement, la mise à pied, la suspension ou le renvoi)
- » Le logement (comprend la location d'un appartement et l'occupation des locaux loués)
- » Les services publics, les transports publics et les lieux publics (y compris les entreprises, les restaurants, les hôtels, les parcs, les terrains de camping et de caravanning, les écoles et les églises)
- » Les actes juridiques (y compris les contrats, les conventions collectives, les testaments, les contrats d'assurance et de rente, les régimes d'avantages sociaux, les régimes universels de rente ou d'assurance) (Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, sans date).

Les motifs de discrimination interdits

Conformément à l'article 10 du chapitre I de la *Charte* (2017), « 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. » Le harcèlement sexuel est également interdit en vertu du motif du sexe (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, sans date).

Qu'est-ce qui est unique?

La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* est unique au Canada (et en Amérique du Nord), car elle couvre non seulement les droits humains fondamentaux (civils et politiques), mais aussi de nombreux droits économiques et sociaux importants. Elle s'inspire grandement des documents internationaux, comme la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et le *Pacte international relatif*



aux droits économiques, sociaux et culturels (Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, sans date).

Au Québec, la *Charte* a prépondérance sur toutes les autres lois et a presque une valeur constitutionnelle. Seule la *Constitution du Canada*, avec sa *Charte canadienne des droits et libertés* l'emporte sur la *Charte* québécoise (Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, sans date).

Certains motifs précis de la *Charte* du Québec (2017) sont uniques ou rares, notamment :

- » **L'état civil** : Unique au Québec, ce motif est semblable à la situation familiale ou conjugale des autres codes provinciaux, car il protège contre la discrimination en raison de l'état de célibataire, de personne mariée ou en union civile, adoptée, divorcée, de membre d'une famille monoparentale ou tout autre forme de relations familiales ou d'affinités avec une autre personne.
 - Note : La *Charte* du Québec est la seule loi provinciale et territoriale qui NE prévoit PAS de protection explicite pour le motif de la situation conjugale, et l'une des seules lois qui ne prévoit pas de protection précise pour le motif de la situation familiale.
- » **La langue** : Unique au Québec, ce motif interdit la discrimination fondée sur la langue ou l'accent.
- » **La condition sociale** : Couverte par moins de la moitié des codes des provinces et des territoires, ce motif interdit la discrimination en raison du revenu, de la profession et du niveau d'éducation.



Code des droits de la personne de la Saskatchewan

Le *Saskatchewan Human Rights Code* (en anglais) protège contre la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs. La *Commission des droits de la personne de la Saskatchewan* (Saskatchewan Human Rights Commission) est l'agence chargée de la mise en œuvre et de l'administration du Code de la province (Saskatchewan Human Rights Commission, 2017).

Que couvre-t-il?

Les domaines de protection

Il est illégal de discriminer un(e) résident(e) de la Saskatchewan dans les domaines suivants :

- » L'emploi ou la profession
- » L'éducation
- » Le logement
- » Les publications
- » Les services publics (restaurants, magasins, hôtels, services gouvernementaux, etc.)
- » Les contrats ou l'achat d'une propriété
- » Les associations professionnelles ou les syndicats (Saskatchewan Human Rights Commission, 2017).

Les motifs de discrimination interdits

Le *Saskatchewan Human Rights Code* (2015) protège les résidents de la Saskatchewan contre la discrimination fondée sur les motifs interdits suivants : la religion, les croyances, la situation conjugale, la situation familiale (y compris les relations parent-enfant et la grossesse), le sexe, l'orientation sexuelle, l'incapacité physique ou mentale, l'âge (18 ans et plus), la couleur, l'ascendance, la nationalité, le lieu d'origine, la race ou la race perçue, l'état d'assisté social ou l'identité de genre.

Qu'est-ce qui est unique?

Certains articles du *Saskatchewan Human Rights Code* sont uniques ou différents de ceux des autres provinces, notamment :

- » **La race perçue** : En plus de la race, ce motif interdit la discrimination fondée sur la perception de la race (c'est-à-dire ce qui est présumé ou inféré au sujet de la race de la personne).



- » **L'incapacité** : L'article 2 du *Code* (2015) comprend une définition très détaillée de l'incapacité et des déficiences mentales.
(d.1) « [traduction] définition de l'incapacité : (i) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement, sans être limité, y compris : (A) l'épilepsie, (B) tout degré de paralysie, (C) l'amputation, (D) le manque de coordination physique, (E) la cécité ou la perte de la vue, (F) la surdité ou la perte de l'ouïe, (G) la mutité ou les difficultés de la parole, (H) le recours à un animal d'assistance, à un fauteuil roulant ou à d'autres appareils d'assistance, ou (ii) n'importe lesquels de (A) la déficience intellectuelle, (B) les troubles d'apprentissage ou le dysfonctionnement d'un l'un ou l'autre des processus de compréhension ou d'utilisation des symboles du langage parlé, ou (C) un trouble mental.
- » La définition de « trouble mental » comprend :
 - (i) le jugement; (ii) la capacité de reconnaître la réalité; (iii) la capacité de communiquer avec les autres ou (iv) la capacité de répondre aux exigences de la vie ordinaire. »
- » **La contrainte excessive** : L'article 2 du *Code* (2015) comprend une définition très détaillée de la contrainte excessive :
(q) « [traduction] la définition d'une contrainte excessive : un coût financier intenable ou une perturbation des activités commerciales qui peuvent avoir un effet sur : (i) la stabilité et la rentabilité financière de l'entreprise, (ii) la valeur des installations et des structures existantes, par rapport aux coûts des infrastructures appropriées et de l'accessibilité, (iii) l'essence ou la raison d'être des activités commerciales, et (iv) les employé(e)s et les client(e)s des activités commerciales, peu importe les préférences personnelles, mais ne comprend pas le coût des inconvénients pour l'entreprise d'offrir des toilettes, un logement ou d'autres installations pour les personnes handicapées où ces installations doivent être prévues selon la loi pour les personnes des deux sexes. »



Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

La *Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest* protège les droits de toutes les personnes dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.). La *Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest* supervise la mise en œuvre de la *Loi* (Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest, 2017).

Que couvre-t-elle?

Les domaines de protection

Il est illégal de discriminer contre toute personne dans les domaines suivants :

- » L'emploi
- » L'adhésion à une organisation professionnelle, à une association de travailleurs ou à un syndicat
- » L'accès aux services publics comme les soins de santé et l'éducation, et aux installations, tels que les magasins et les restaurants
- » La location, pour la location d'une maison ou d'un appartement, ou pour un local commercial
- » Les documents publiés, comme les journaux, les magazines, les affiches et la publicité (Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest, 2017)

Les motifs de discrimination interdits

Les motifs suivants sont protégés par la *Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest* : l'âge, l'incapacité, la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation familiale, l'appartenance familiale, la situation conjugale, les conditions sociales, la religion, les croyances, les convictions politiques, l'association politique, une condamnation au criminel qui a fait l'objet d'un pardon ou une suspension de casier (Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest, 2017).

Qu'est-ce qui est unique?

La *Loi* prévoit des motifs qui sont uniques aux Territoires du Nord-Ouest, notamment :

- » **L'appartenance familiale** : Même si la *Loi* ne comprend pas de définition à l'heure actuelle, elle précise que ce motif évoluera selon les précédents établis par les arbitres et les tribunaux (Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest, 2017).
- » **La suspension de casier** : Ce motif s'ajoute à celui d'une condamnation au criminel qui a fait l'objet d'un pardon.



- » **Les convictions et les associations politiques** : Il s'agit de motifs spécifiques.

Autres aspects rares ou inhabituels dans la *Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest* :

- » **Une condamnation au criminel** : Il s'agit d'un motif de discrimination illicite, mais seulement si un pardon a été accordé. Seulement la moitié des provinces et territoires offrent une protection pour les personnes ayant été condamnées au criminel.
- » **Les conditions sociales** : Ce motif est couvert dans moins de la moitié des lois provinciales ou territoriales.
- » **Les représailles** : La *Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest* interdit les représailles. Toute personne qui subit des représailles suite à sa participation à un processus de plainte peut déposer une plainte auprès de la Commission. Les plaintes relatives aux représailles sont prises au sérieux et peuvent entraîner des amendes importantes (Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest, 2017).
- » **Les droits autochtones** : L'article 2 de la *Loi* (2016) stipule : « La présente loi ne porte pas atteinte à la protection des droits existants – ancestraux ou issus de traités –des peuples autochtones du Canada découlant de leur reconnaissance et de leur confirmation au titre de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle* de 1982. »



Loi sur les droits de la personne du Nunavut

La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* a été adoptée par l'Assemblée législative le 5 novembre 2003. La *Loi* (2017) « a pour objet de reconnaître, dans le cadre des Inuit Qaujimajatuqangit que le gouvernement, les organismes, les conseils, les commissions et les offices publics, ainsi que toute personne au Nunavut ont la responsabilité de garantir à chaque particulier au Nunavut une chance égale de jouir d'une vie bien remplie et féconde, et que le défaut de pourvoir à l'égalité des chances menace le développement et le bien-être de toutes les personnes dans la collectivité. »

La *Loi* n'ajoute ni ne retire aucune protection prévue dans l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* (Tribunal des droits de la personne du Nunavut, sans date).

Que couvre-t-elle?

Les circonstances protégées

La *Loi* interdit la discrimination de personnes dans les domaines suivants :

- » L'emploi
- » L'adhésion à une organisation d'employé(e)s
- » Les biens, les services, les installations et les contrats qui sont disponibles au grand public
- » Les baux résidentiels et commerciaux
- » La publication ou l'affichage de l'information ou des documents écrits (Tribunal des droits de la personne du Nunavut, sans date).

Les motifs illicites de discrimination

Les motifs illicites de discrimination sont : la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique, la citoyenneté, le lieu d'origine, les croyances, la religion, l'âge, l'incapacité, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation conjugale, la situation familiale, la grossesse (y compris l'adoption d'un enfant par un homme ou une femme), l'identité de genre, l'expression de genre, la source de revenu légitime, et une condamnation pour laquelle un pardon a été accordée. En plus de ces motifs, la *Loi* prévoit une protection contre la discrimination en raison de l'association (réelle ou perçue) avec des personnes cernées par les motifs illicites de discrimination (Loi sur les droits de la personne du Nunavut, 2017).

Qu'est-ce qui est unique?

Il y a quelques motifs uniques ou rares dans la *Loi* du Nunavut (2017) :

- » **La citoyenneté** : Ce motif n'est prévu que par un autre code provincial, celui de l'Ontario.



- » **La condamnation au criminel** : Seulement la moitié des codes du Canada offrent cette protection.

L'application de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*

L'application de la *Loi* doit être faite dans le respect des connaissances traditionnelles Inuit Qaujimajatuqangit. Dans ce cadre holistique, le gouvernement du Nunavut et les Aînés définissent l'Inuit Qaujimajatuqangit comme l'ensemble des croyances, des lois, des principes et des valeurs, ainsi que des connaissances, des compétences et des attitudes traditionnelles des Inuits. On considère que l'Inuit Qaujimajatuqangit regroupe tous les aspects de la culture traditionnelle, comme les valeurs, la vision du monde, la langue, l'organisation sociale, les connaissances, les compétences, les perceptions et les attentes. La création de la Loi selon ce cadre est unique au Canada (Ministère de l'Éducation, 2007).



Loi sur les droits de la personne du Yukon

La *Loi sur les droits de la personne du Yukon* met de l'avant et protège les droits de la personne au Yukon. Créée en 1987, la *Commission des droits de la personne du Yukon* est responsable de l'application et de l'administration de la *Loi* (Commission des droits de la personne du Yukon, sans date).

Que couvre-t-elle?

Les domaines de protection

Il est illégal de discriminer contre toute personne dans les domaines suivants :

- » L'emploi, et tout aspect de l'emploi
- » Les biens et les services
- » Le logement, la location
- » L'adhésion ou la représentation par les syndicats ou les associations professionnelles
- » Les contrats publics (Commission des droits de la personne du Yukon, sans date).

Les motifs illicites de distinction

La *Loi* protège contre la discrimination fondée sur les motifs illicites de distinction suivants : l'ascendance (y compris la couleur et la race), l'origine nationale, l'origine linguistique ou ethnique, la religion ou les croyances, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'incapacité physique ou mentale, l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels, les convictions, les associations ou les activités politiques, la situation conjugale ou familiale, la source de revenu, l'association réelle ou perçue avec des personnes et des groupes protégé(e)s par les motifs listés (*Loi sur les droits de la personne du Yukon*, 2017).

Qu'est-ce qui est unique?

Il existe quelques motifs uniques ou rares dans la *Loi* du Yukon :

- » **L'association avec les groupes protégés** : Bien que l'association soit implicitement protégée dans d'autres articles de la plupart des codes, surtout dans l'interprétation et l'application, seulement deux provinces ou territoires précise l'association comme motif illicite : la Nouvelle-Écosse et le Yukon.
- » **Les antécédents criminels** : Seulement la moitié des provinces et des territoires du Canada offrent une protection pour les condamnations au criminel, et plusieurs endroits imposent des restrictions sur cette protection. Le Yukon offre les protections les plus complètes pour les personnes ayant des antécédents criminels (Commission des droits de la personne du Yukon, sans date).



Références



Alberta Human Rights Commission (2017). *Avis de modification de la législation des droits de la personne en Alberta*. Extrait de https://www.albertahumanrights.ab.ca/Documents/Notice%20of%20changes_Dec_15_2015_Revised%20WEB%20and%20PRINT.pdf (en anglais)

BC Human Rights Clinic (2016). *Aperçu des droits de la personne*. Extrait de http://www.bchrc.net/overview_of_human_rights_law (en anglais)

Association canadienne des commissions et conseil des droits de la *personne* (sans date). *Agence du mois : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec*. Extrait de <http://www.cashra.ca/fr/fr-past-featured/fr-quebec-hr.html>

Commission canadienne des droits de la personne (sans date). *Les droits de la personne au Canada*. Extrait de <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/Les-droits-de-la-personne-au-Canada>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (sans date). *Les droits de la personne*. Extrait de <http://www.cdpcj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/Pages/default.aspx>

Ensemble. (2017). *La Charte des droits et libertés du Québec*. Extrait de <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/la-charte-des-droits-et-libertes-du-quebec>

Gouvernement de la Colombie-Britannique (sans date). *Les droits de la personne en Colombie-Britannique : Ce qu'il faut savoir*. Extrait de <http://www2.gov.bc.ca/assets/gov/law-crime-and-justice/human-rights/human-rights-protection/french-what-you-need-to-know.pdf>

Gouvernement de la Colombie-Britannique (sans date). *La protection des droits de la personne*. Extrait de <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/justice/human-rights/human-rights-protection/french>

Gouvernement du Manitoba. (2017). *Le Code des droits de la personne*. Extrait de <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>

Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2011). *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <http://laws.gnb.ca/en/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>



Ministère de la Justice du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (2016). *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <https://www.canlii.org/en/nt/laws/stat/snwt-2002-c-18/latest/part-1/snwt-2002-c-18-part-1.pdf>

Gouvernement du Nunavut (2003). Consolidation de la *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de http://www.nhrt.ca/files/NHR_Act_Eng.pdf (en anglais)

Gouvernement de l'Ontario (2016). *Code des droits de la personne*. Extrait de <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>

Gouvernement de la Saskatchewan (2015). *Saskatchewan Human Rights Code*. Extrait de <https://www.canlii.org/en/sk/laws/stat/ss-1979-c-s-24.1/latest/part-1/ss-1979-c-s-24.1-part-1.pdf> (en anglais)

Legislation Counsel Office de l'Île-du-Prince-Édouard (2016). *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <https://www.canlii.org/en/pe/laws/stat/rspei-1988-c-h-12/latest/part-1/rspei-1988-c-h-12-part-1.pdf> (en anglais)

Division des affaires législatives du ministère de la Justice du gouvernement du Nunavut (2017). *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <https://www.canlii.org/fr/nu/legis/lois/lnun-2003-c-12/derniere/lnun-2003-c-12.html>

Législation du gouvernement du Territoire du Yukon (2017). *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <https://www.canlii.org/en/yk/laws/stat/rsy-2002-c-116/latest/part-1/rsy-2002-c-116-part-1.pdf>

La Commission des droits de la personne du Manitoba (2017). *La discrimination est interdite par le Code des droits de la personne*. Extrait de <http://www.manitobahumanrights.ca/v1/education-resources/resources/fact-sheet-pages/fact-sheet-discrimination.fr.html>

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (2017). Résumé de la *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/08-e.asp>

Chambre d'assemblée de Terre-Neuve-et-Labrador (2017). *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <http://assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/h13-1.htm> (en anglais)

La Commission des droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador (sans date). *Introduction et aperçu*. Extrait de <http://www.justice.gov.nl.ca/hrc/act/index.html> (en anglais)



La Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest (2017). *Connaissez vos droits*. Extrait de <http://nwthumanrights.ca/vos-droits/?lang=fr>

La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (sans date). *Know Your Human Rights*. Extrait de <https://humanrights.novascotia.ca/content/know-your-human-rights> (en anglais)

Législation de la Nouvelle-Écosse (2013). *Loi sur les droits de la personne*. Extrait de <http://nslegislature.ca/legc/statutes/human%20rights.pdf> (en anglais)

Ministère de l'éducation du Nunavut (2007). *Inuit Qaujimagatuqangit - le cadre d'éducation pour le curriculum du Nunavut*. Extrait de <http://www.gov.nu.ca/sites/default/files/files/Inuit%20Qaujimagatuqangit%20FR.pdf>

Le Tribunal des droits de la personne du Nunavut (sans date). *Renseignements généraux - Qu'est-ce que la Loi sur les droits de la personne du Nunavut?* Extrait de http://www.nhrt.ca/french/general_information

La Commission ontarienne des droits de la personne (sans date). Annexe 3 - La législation sur les droits de la personne au Canada. Extrait de <http://www.ohrc.on.ca/fr/%E2%80%99enseignement-des-droits-de-la-personne-en-ontario-guide-pour-les-%C3%A9coles-de-l%E2%80%99ontario/annexe-3-la-l%C3%A9gislation-sur-les-droits-de-la-personne-au-canada>

La Commission ontarienne des droits de la personne (sans date). Partie I – Le contexte : orientation sexuelle, protection des droits de la personne, jurisprudence et législation. Extrait de <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-concernant-la-discrimination-et-le-harc%C3%A8lement-fond%C3%A9-sur-lorientation-sexuelle/partie-i-%E2%80%93-le-contexte-orientation-sexuelle-protection-des-droits-de-la-personne>

La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard (sans date). *Vos droits : l'association*. Extrait de http://www.gov.pe.ca/photos/original/hrc_association.pdf (en anglais)

Province de l'Alberta (2015). *Alberta Human Rights Act*. Extrait de <http://www.qp.alberta.ca/documents/Acts/A25P5.pdf> (en anglais)

Province de Colombie-Britannique (2017). *Human Rights Code*. Extrait de http://www.bclaws.ca/Recon/document/ID/freeside/00_96210_01 (en anglais)



Publications du Québec (2017). La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.
Extrait de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

Saskatchewan Human Rights Commission (2017). *Le Code des droits de la personne*. Extrait
de <http://saskatchewanhumanrights.ca/learn/the-human-rights-code> (en anglais)

Annexe 1 : Comparaison des motifs interdits par province et territoire



	CA	Alb	CB	Man	NB	TNL	NÉ	Ont	ÎPÉ	Qc	Sask	TNO	Nt	Yn
Âge	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Race	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Couleur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Incapacité physique et mentale**	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caractéristiques génétiques	✓													
Sexe/genre* (y compris la grossesse)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Orientation sexuelle	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Identité de genre	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lieu d'origine, nationalité, nation*	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Situation conjugale	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Religion	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Situation familiale	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expression de genre	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
Source de revenu, réception de l'assistance publique*		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Origine ethnique ou linguistique*	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Croyances				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓



Ascendance		✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓	✓
------------	--	---	---	---	---	--	--	---	--	--	---	---	---	---



	CAN	Alb	CB	Man	NB	TNL	NÉ	Ont	ÎPÉ	Qc	Sask	TNO	Nt	Yn
Convictions, opinions ou activités politiques			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓
Condamnation ou antécédents au criminel***	✓		✓			✓		✓	✓			✓	✓	✓
Désavantages sociaux, conditions ou origine sociales*				✓	✓	✓				✓		✓		
Harcèlement sexuel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Association avec des groupes ou des personnes protégé(e)s*				✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Citoyenneté								✓					✓	
État civil										✓				
Langue										✓				
Origine autochtone							✓							
Peur irrationnelle de contracter une maladie							✓							
Appartenance familiale												✓		
Défigurement						✓								
Équité salariale et rémunération égale	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓



Suspension de dossier													✓		
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

- ✓ Indique que le motif est explicitement mentionné dans les motifs interdits ou illicites ou les caractéristiques appropriées.
- ✓ Indique que ce motif est protégé en vertu d'un autre motif (par exemple, le harcèlement sexuel est protégé en vertu du sexe) ou est protégé par la Loi/le Code selon les principes d'interprétation.
- * Le texte varie selon la loi ou le code des provinces ou territoires.
- ** Chaque loi ou code utilise différents termes pour l'incapacité. Certains précisent « l'incapacité, » ou « le handicap, » ou « les déficiences physiques et mentales, » d'autres « les invalidités physiques » et « les déficiences mentales » à titre de motifs séparés. Le Québec utilise le mot « handicap. » Aux fins de ce tableau, les termes ont tous été regroupés sous une seule colonne.
- *** Certain(e)s provinces et territoires offrent une protection sur le motif d'une condamnation au criminel, d'autres précisent une condamnation au criminel pour laquelle un pardon a été accordé, et d'autres limitent l'application de ce motif aux situations d'emploi seulement.

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)

Le CCDI a pour mission d'aider les organisations à être inclusive, libre de préjugés et de discrimination, en plus de sensibiliser, d'encourager la conversation et l'action dans le but de faire reconnaître l'atout qu'est la diversité. Grâce à la recherche, aux rapports et aux outils que nous développons et à nos ateliers, événements et consultations en milieu de travail, nous aidons les employeurs canadiens à comprendre la diversité, à la planifier et à favoriser l'inclusion.

Le leadership du CCDI a adopté un modèle éprouvé qui suscite la confiance à titre de tiers impartial. Notre expertise met l'accent sur les thèmes de l'inclusion qui sont pertinents au Canada à l'heure actuelle et sur les différences régionales qui créent la diversité.

À titre d'organisation sans but lucratif qui s'organise comme une entreprise, nous avons créé une niche grâce à notre technologie de recherche et d'analyse novatrice qui permet la compréhension approfondie de la diversité démographique canadienne et des mentalités.

Le CCDI est reconnaissant du soutien de plus de 100 employeurs affiliés à l'échelle du Canada.

Communiquez avec nous

Pour toutes les questions sur les avantages de devenir un employeur affilié du CCDI, veuillez communiquer avec :

Susan Rogers
Directrice en chef, relations partenaires
+1 (416) 968-6520 poste 103
susan.rogers@ccdi.ca

Pour toutes questions sur les autres services du CCDI, veuillez communiquer avec :

Nyla Camille Guerrero
Directrice, relations partenaires
+1 (416) 968-6520 poste 112
nyla.camille@ccdi.ca

Le CCDI est reconnaissant du soutien continu de ses partenaires fondateurs.



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

www.ccdi.ca