

## **COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON – GUIDE RELATIF AU FORMULAIRE DE PLAINTE**

Le présent document se veut un guide pour remplir le formulaire permettant de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne du Yukon.

Si vous avez besoin d'aide, communiquez avec la Commission des droits de la personne du Yukon (la « Commission »). Le dépôt d'une plainte est sans frais et vous n'avez pas à retenir les services d'un avocat. Il est important de préciser que le rôle de la Commission n'est pas de se porter à la défense du plaignant ou de l'intimé, mais bien de mener une enquête dans le but de régler de manière équitable les plaintes pour discrimination.

### **Renseignements personnels (deux premières pages)**

**Votre nom et vos coordonnées** – Veuillez inscrire votre nom légal. L'auteur de la plainte est appelé le « plaignant ».

Inscrivez aussi vos coordonnées actuelles. Si vous n'avez pas d'adresse permanente, indiquez si possible une adresse où la Commission pourra vous transmettre de la correspondance concernant votre plainte. Communiquez à la Commission tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone sans tarder.

**Besoins d'adaptation** – Si certains obstacles vous empêchent de participer pleinement à ce processus, faites savoir au personnel de la Commission quelles mesures pourraient vous aider à les contourner. Par exemple, si rédiger la plainte vous pose problème, nous pourrions trouver un moyen de vous faciliter les choses (ex. aide à la rédaction ou témoignage oral plutôt qu'écrit).

**Autres coordonnées** – Inscrive les coordonnées d'une personne de confiance qui est au courant de votre plainte est facultatif, mais souhaitable. C'est vous qui décidez du niveau de participation de cette personne dans le processus de plainte. En effet, certains plaignants demandent à cette personne de les accompagner, alors que d'autres ne lui demandent que d'intervenir en cas de besoin (ex. si la Commission n'arrive pas à joindre le plaignant). Si le plaignant souhaite être accompagné tout au long du processus, cette personne sera autorisée à assister aux rencontres et à obtenir une copie de la correspondance envoyée au plaignant.

## Page 1/5 du formulaire de plainte

**Contre qui portez-vous plainte?** Veuillez inscrire le nom de la ou des parties contre qui la plainte est déposée. L'« intimé » est une partie intéressée qui, selon vous, a fait preuve de discrimination à votre endroit et contre qui vous souhaitez porter plainte. L'intimé peut être plus d'une personne, entreprise, organisation ou association. Par exemple, si vous alléguiez qu'un collègue vous a harcelé sexuellement et que votre employeur n'a pris aucune mesure pour prévenir la situation ou y mettre fin, l'intimé pourrait être soit votre employeur, soit votre collègue, soit les deux.

**Où est survenu l'incident de discrimination alléguée?** Veuillez inscrire le nom de la ville ou de la localité ainsi que le territoire (ou la province) où l'incident a eu lieu. Par exemple : Whitehorse (Yukon) ou Dawson (Yukon).

**Quand a eu lieu l'incident?** Règle générale, les plaintes doivent être déposées dans les 18 mois suivant l'incident de discrimination alléguée. Toutefois, le directeur peut prolonger le délai en cas de circonstances exceptionnelles. La date de début est le jour où, selon vous, vous avez fait l'objet de discrimination pour la première fois. La date de fin est le jour du dernier incident de discrimination alléguée. Si la discrimination alléguée a toujours cours, cochez (✓) « en cours » plutôt que de saisir une date de fin.

### Je crois qu'il y a eu discrimination fondée sur au moins un des motifs illicites de distinction suivants :

La Commission ne peut accepter que les plaintes de discrimination fondée sur au moins une des 14 caractéristiques (« motifs illicites de distinction ») énumérées à l'article 7 de la *Loi sur les droits de la personne*, LRY 2002, ch. 116 (la *Loi*). Cochez (✓) chaque motif qui s'applique à votre situation. Vous pouvez sélectionner plus d'un motif illicite de distinction. Par exemple : si un employeur harcèle un employé en faisant des commentaires déplacés au sujet de sa race et de son sexe, l'employé cocherait alors l'ascendance (couleur et race) et le sexe.

Voici une brève description de chacun des motifs :

- (a) L'ascendance, y compris la couleur et la race – renvoie à vos origines ancestrales ou à vos ancêtres (ex. vous êtes de descendance autochtone). La race se rapporte habituellement à des traits physiques héréditaires communs à un groupe de personnes. La couleur de peau d'une personne en est un exemple.
- (b) L'origine nationale – fait référence à votre pays d'origine (ex. vous êtes né en Australie).
- (c) L'origine linguistique ou ethnique – renvoie à votre langue, votre accent ou votre origine culturelle.

- (d) La religion ou la croyance, ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses – y compris les systèmes de croyances laïques qui, à l’instar des religions, influencent grandement l’identité, la vision du monde et le mode de vie d’une personne.
- (e) L’âge – aucun seuil ni limite ne s’appliquent à l’âge des personnes protégées par ce motif.
- (f) Le sexe, y compris la grossesse et les conditions se rapportant à la grossesse – notamment le sexe biologique d’une personne (homme ou femme) et les conditions se rapportant à la grossesse (avant et après l’accouchement).
- (f.01) L’identité ou l’expression de genre – l’identité de genre est associée à l’expérience intime et personnelle de chaque personne par rapport à son genre. L’expression de genre renvoie à la manière dont une personne présente ouvertement son genre.
- (g) L’orientation sexuelle – comprend tous les types d’orientations sexuelles.
- (h) Les incapacités physiques ou mentales – toute incapacité permanente, constante, épisodique ou partiellement persistante qui limite considérablement la capacité de la personne d’exercer certaines fonctions ou de mener des activités de la vie quotidienne. L’alcoolisme et la toxicomanie sont reconnus comme des incapacités. Les maladies fréquentes et temporaires, comme le rhume ou la grippe, ne le sont généralement pas.
- (i) L’existence d’accusations au criminel ou d’antécédents criminels – y compris un casier judiciaire pour lequel vous n’avez pas obtenu de réhabilitation.
- (j) Les convictions, les associations ou les activités politiques – le terme « convictions politiques » n’est pas défini dans la *Loi*; il peut faire référence à une certaine forme de croyance envers des organismes politiques, un fonctionnement politique ou des convictions philosophiques axées sur les buts de la société. Les questions distinctes de nature sociale, environnementale, commerciale, humaine, médicale ou autres qui ne sont pas rattachées à un organisme politique, à une fonction ou à la nature de la société n’en font pas partie. Les convictions, associations ou activités politiques font l’objet d’une interprétation large et ne se limitent pas au fait de soutenir ou d’être membre d’un parti politique.
- (k) L’état matrimonial ou la situation de famille – l’état matrimonial fait référence au statut matrimonial d’une personne; elle peut être mariée, célibataire, veuve, divorcée, séparée ou conjoint de fait (vivre maritalement avec une autre

personne). Une plainte pourrait aussi être admissible si la discrimination est liée au conjoint même. Quant à la situation de famille, elle renvoie au fait d'être un parent ou non et à votre famille élargie; la discrimination se base alors sur vos liens familiaux.

- (l) La source de revenus – se rapporte à un incident de discrimination fondée sur l'origine de vos revenus. Exemple : on refuse de vous louer un logement parce que vous recevez de l'assistance sociale.
- (m) L'association réelle ou présumée avec d'autres particuliers ou groupes dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques mentionnées aux paragraphes (a) à (l). Exemple : être congédié parce que vous êtes marié avec une personne d'origine autochtone.
- Même si ce motif ne fait pas partie de la liste, vous pouvez déposer une plainte si vous croyez subir une discrimination basée sur la perception erronée d'un tiers que vous présentez une des caractéristiques mentionnées ci-dessus. Exemple : votre plainte pourrait être retenue si votre employeur vous harcèle parce qu'il vous croit atteint d'une incapacité (même si celle-ci n'a jamais été confirmée par un professionnel de la santé).

**Je crois que l'incident de discrimination alléguée vise au moins un des domaines protégés suivants :** La Commission ne peut accepter que les plaintes de discrimination fondées sur un des cinq « domaines protégés » figurant dans le formulaire de plainte et à l'article 9 de la *Loi*. Cochez (✓) tous les domaines protégés qui, selon vous, s'appliquent à votre situation. Vous pouvez en sélectionner plus d'un. Par exemple : un propriétaire évince un de ses locataires – qui est aussi concierge de l'immeuble – parce qu'il a une incapacité. Dans ce cas précis, les domaines protégés que pourrait invoquer le plaignant sont le loyer et l'emploi.

Voici une brève description des domaines protégés :

- (a) L'emploi et toute circonstance liée à l'emploi, notamment le dépôt d'une candidature, l'exécution du travail, la rémunération et le congédiement. Comprend également toute discrimination que vous fait subir un sous-traitant qui travaille au même projet que vous, qu'il soit ou non votre employeur.
- (b) L'offre ou la fourniture de biens et de services au public, notamment le transport en commun, les services de restauration, les écoles ou les services gouvernementaux du territoire.
- (c) La location ou l'occupation de locaux, notamment la location d'une maison, d'un appartement ou d'un espace commercial.

- (d) L'adhésion à un syndicat, à une association commerciale, à une association professionnelle ou à un corps de métier ou le fait d'être représenté par un tel groupe, notamment en se voyant refuser l'adhésion ou la représentation par le syndicat qui invoquerait au moins un des motifs illicites de distinction.
- (e) Les marchés publics, notamment se voir refuser la possibilité de présenter une offre dans le cadre d'un processus d'approvisionnement public en raison d'au moins un des motifs illicites de distinction.

## **Pages 2/5 et 3/5 du formulaire de plainte**

### **Expliquez en quoi vous avez reçu un traitement inéquitable en raison des motifs de discrimination sélectionnés ci-dessus et indiquez quand les incidents ont eu lieu.**

Veillez indiquer, en incluant le plus de détails possible, la façon dont vous avez été traité, les motifs derrière ce traitement, ainsi que la date de chaque incident. Faites un parallèle avec chacun des motifs ou domaines sélectionnés à la question 5 du formulaire. En effet, il faut se rappeler que, pour être acceptée par la Commission, une plainte de discrimination doit se fonder sur une situation où au moins un motif illicite de distinction a mené à un traitement défavorable et où ce traitement défavorable s'est déroulé dans au moins un des domaines protégés.

Décrivez l'incident (ou les incidents) de discrimination alléguée dans vos propres mots. Vous devez fournir des détails (dates, lieux et noms au complet des personnes concernées, etc.). Au besoin, veuillez joindre des documents pertinents, comme des dossiers d'emploi, des dossiers médicaux ou des lettres. Pensez à donner les renseignements suivants :

- Quels gestes ou propos vous ont amené à croire que vous faisiez l'objet de discrimination?
- Quel lien établissez-vous entre les motifs illicites de distinction sélectionnés et le traitement discriminatoire que vous avez reçu?
- Qui vous a traité ainsi?
- Où et quand avez-vous été victime de ce traitement inéquitable?
- Avez-vous pris d'autres mesures à ce sujet (dépôt d'un grief, etc.)?

Il est important de décrire avec précision chacun des incidents de discrimination dénoncés. La discrimination consiste à traiter différemment – et défavorablement – une personne en raison d'au moins un des 14 motifs illicites de distinction sélectionnés dans le formulaire de plainte. Constitue aussi une pratique discriminatoire : le défaut de fournir des mesures d'adaptation raisonnable aux besoins particuliers d'une personne, s'il est lié à un des 14 motifs illicites de distinction. Exemple : dans le cadre d'un

processus d'embauche, une personne souffrant d'un trouble d'apprentissage pourrait avoir besoin de plus de temps pour passer un examen écrit.

Si, selon vous, votre plainte dénonce une situation de harcèlement, la responsabilité de l'employeur vis-à-vis les actes de ses employés ou une discrimination systémique, veuillez inclure tous les renseignements à l'appui au formulaire.

Le harcèlement est une forme de discrimination interdite en vertu de l'article 14 de la *Loi* et englobe tous gestes, commentaires ou comportements déplacés admis comme étant importuns et liés à un des motifs illicites (comme le harcèlement sexuel).

La discrimination systémique est une forme de discrimination interdite en vertu de l'article 12 de la *Loi* et englobe tout comportement, toute politique ou toute pratique qui fait partie intégrante des structures sociales ou administratives d'un organisme ou d'un secteur d'activité, ce qui contribue à renforcer les inégalités.

L'article 35 de la *Loi* décrit la responsabilité de l'employeur quant à la conduite de ses employés. Cet article peut être invoqué si le responsable de l'incident de discrimination alléguée travaille pour l'intimé. L'employeur est responsable de la conduite discriminatoire de ses employés à moins qu'il ne soit établi que les actes ont été accomplis sans son consentement et qu'il avait pris les mesures nécessaires pour empêcher leur accomplissement ou, après en avoir pris connaissance, essayé de corriger la situation.

#### **Page 4/5 du formulaire de plainte**

#### **Conséquences négatives que vous avez subies en raison de ces incidents**

Veuillez expliquer les conséquences négatives que vous avez subies en raison des incidents de discrimination alléguée. Pensez à donner les renseignements suivants :

- a) Quelles conséquences négatives avez-vous subies en raison du traitement inéquitable allégué? Exemple : vous avez démissionné parce que vous étiez mal à l'aise vis-à-vis les remarques désobligeantes de votre employeur.
- b) De quelle façon les incidents de discrimination alléguée ont-ils porté atteinte à votre dignité, à vos sentiments ou à votre estime de vous? Exemple : vous avez eu honte de votre race à la suite de commentaires faits par un collègue.
- c) Avez-vous subi des pertes financières en raison de l'incident de discrimination alléguée? Exemple : vous avez été congédié à cause d'un motif illicite et, pendant des mois, il vous a été impossible de vous trouver un autre emploi.
- d) Avez-vous engagé des dépenses pour faire face aux conséquences de l'incident de discrimination alléguée? Exemple : vous vous êtes payé des séances de counseling pour vous aider à gérer une situation de harcèlement sexuel au travail.

Si la plainte est acceptée, la Commission encouragera les deux parties à en arriver à un règlement à l'amiable, pourvu qu'elles y consentent. S'il est informé des conséquences de ses actes, un intimé pourrait être en mesure de remédier rapidement à certaines de vos allégations.

**La discrimination que vous avez décrite à la question 7 découle-t-elle d'une règle, d'une politique ou d'une culture organisationnelle?**

Croyez-vous que la discrimination à votre endroit découlait d'une règle ou d'une politique, ou était-elle plutôt attribuable aux décisions d'une seule personne? La discrimination alléguée dont vous avez fait l'objet semblait-elle faire partie d'une attitude discriminatoire généralisée au sein de l'organisation, ou se limitait-elle à quelques personnes? Si elle découle de règles, de politiques, d'attitudes généralisées ou de problèmes d'ensemble, cochez « Oui ». Sinon, cochez « Non ». Votre réponse pourrait nous aider à cerner une discrimination systémique.

**Pensez-vous être la seule personne à avoir été victime de discrimination par l'intimé?**

Si vous croyez que d'autres personnes ont été victimes de discrimination par l'intimé, veuillez cocher « Oui ». Sinon, cochez « Non ». Aucune preuve n'est nécessaire et, à moins que vous le souhaitiez, vous n'aurez pas à les nommer. Votre réponse pourrait nous aider à cerner une discrimination systémique.

**Page 5/5 du formulaire de plainte**

**Consentement**

Commet une infraction en vertu de l'article 31 de la *Loi* quiconque fournit à la Commission des renseignements qu'il sait être faux. Il y a une différence entre fournir de l'information que l'on sait être fautive et fournir des renseignements inexacts parce qu'on a oublié des faits et des dates. Il importe de répondre du mieux que vous pouvez.

La Commission ne divulguera pas les renseignements personnels que vous lui fournissez, votre formulaire de plainte compris, sans votre consentement. Le formulaire de plainte et toute l'information complémentaire pertinente que vous avez présentés à la Commission seront toutefois transmis à l'intimé pour lui donner l'occasion, en toute équité, de répondre à vos allégations. La Commission respecte le principe général selon lequel les renseignements personnels sont confidentiels et ne peuvent être divulgués qu'aux fins des enquêtes et du traitement des plaintes relatives aux droits de la personne.

Pour toute question à propos de la demande de consentement, veuillez communiquer avec la Commission. La Commission est impartiale et ne peut fournir que de l'information juridique; elle n'est pas autorisée à donner des avis juridiques. Si vous hésitez à signer le consentement et que vous souhaitez être conseillé à ce sujet, la Commission vous recommande d'obtenir un avis juridique indépendant.

**Nom du plaignant, signature et date** – Inscrivez vos nom et prénom officiels, puis signez le formulaire et indiquez la date.

**Nom d'un témoin, signature et date** – Une personne qui vous a vu signer le formulaire de plainte peut inscrire ses nom et prénom officiels, signer le formulaire et indiquer la date où elle vous a vu faire. Les témoins doivent être âgés d'au moins 19 ans. Un employé de la Commission peut agir comme témoin si vous en faites la demande. Pour ce faire, vous devez toutefois soumettre le formulaire de plainte en personne.

Les employés de la Commission sont à votre service. Des questions? N'hésitez pas à communiquer avec nous.

**Commission des droits de la personne du Yukon**  
**305, rue Main, bureau 215, Whitehorse (Yukon) Y1A 2B4**  
**867-667-6226 (téléphone) | 867-667-2662 (télécopieur)**  
**info@yukonhumanrights.ca**

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez notre site Web au [www.yukonhumanrights.ca](http://www.yukonhumanrights.ca).