

Résolution des différends

Si vous pensez que vous avez un problème de droits de la personne au travail, vous avez des options.

Comment résoudre ce problème?

1. Parlez à la personne à l'origine du problème, si vous vous sentez en sécurité et à l'aise pour le faire.

Votre employeur a-t-il une politique pour traiter ce problème ? Si oui, suivez la procédure prévue par la politique.

2. Signalez le problème à la direction.

Vous voudrez peut-être signaler le problème à la direction si :

- vous ne vous sentez pas en sécurité ou à l'aise pour parler à la personne à l'origine du problème, ou
- vous avez dit quelque chose à la personne à l'origine du problème, mais le problème n'est toujours pas résolu, ou
- la politique de votre lieu de travail stipule que vous devez signaler tous les problèmes à la direction.

La direction doit enquêter sur vos préoccupations et prendre des mesures correctives si nécessaire. Il peut s'agir de sanctionner la personne à l'origine du problème, de modifier une politique ou de corriger une erreur.

3. Signalez le problème à votre association d'employés ou à votre syndicat (le cas échéant).

4. Déposez une plainte.

Il existe plusieurs options pour déposer une plainte, en fonction de la situation.

La **Commission canadienne des droits de la personne** accepte les plaintes relatives aux droits de la personne dans les lieux de travail sous juridiction fédérale au Canada.

La **Commission albertaine des droits de la personne** accepte les plaintes concernant tous les autres travailleurs de l'Alberta. Vous pouvez également téléphoner pour obtenir de l'aide supplémentaire. Vous devez déposer une plainte dans l'année suivant l'incident relatif aux droits de la personne.

Santé et sécurité au travail est un bureau gouvernemental qui accepte les plaintes concernant les problèmes de sécurité au travail, y compris le harcèlement et la violence au travail. Vous devez y déposer votre plainte le plus tôt possible.

Un autre choix peut être de poursuivre votre employeur ou la personne à l'origine du problème devant un **tribunal civil**. L'objectif est de réclamer des dommages-intérêts (de l'argent) pour vous dédommager des effets négatifs, comme un licenciement injustifié. En général, vous disposez de deux ans à compter de la date de l'incident pour déposer une plainte au civil.

Certains comportements, comme le harcèlement ou l'agression, peuvent être considérés comme criminels. Parlez-en à la **police**.

Réponses des employeurs aux questions relatives aux droits de la personne

Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les motifs protégés d'un(e) employé(e) à moins que cela ne cause une contrainte excessive. Cette obligation oblige l'employeur à prendre des mesures raisonnables pour répondre aux besoins de l'employé(e), par exemple en modifiant une politique ou une condition physique de travail. L'employeur et l'employé(e) doivent travailler ensemble pour trouver une solution. L'employeur doit prendre des mesures d'adaptation pour l'employé(e) jusqu'au point de contrainte excessive. Il y a contrainte excessive lorsque l'adaptation entraîne des coûts financiers élevés ou une grave perturbation des activités.

Un employeur peut affirmer qu'une pratique discriminatoire est une exigence professionnelle justifiée (nécessaire).

L'employeur doit démontrer qu'il serait impossible de prendre des mesures d'adaptation pour l'employé(e) sans subir une contrainte excessive. Par exemple, un conducteur de camion doit avoir une bonne vision. Cela constituerait une discrimination à l'égard des personnes ayant une mauvaise vision, et le handicap physique est un motif protégé. Mais la pratique discriminatoire est nécessaire pour que le travailleur puisse accomplir son travail en toute sécurité.

IL EXISTE DE L'AIDE.

Centre de ressources des travailleurs et des travailleuses (Workers' Resource Centre)

Aide pour les travailleurs et les travailleuses de l'Alberta

www.helpwrc.org

(en anglais seulement)

Vos droits en milieu de travail

Information juridique fiable

www.cplea.ca/riightsatwork/

(en anglais seulement)

Commission albertaine des droits de la personne (Alberta Human Rights Commission)

Résolution des plaintes de discrimination

www.albertahumanrights.ab.ca

(en anglais seulement)

FAIT SAILLANT : Le harcèlement sexuel

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail, vous pouvez obtenir de l'aide.

Si vous êtes témoin de harcèlement sexuel au travail, il faut agir. Vous pouvez dire quelque chose à la personne responsable du harcèlement, soutenir la personne victime du harcèlement ou signaler l'incident à la direction.

Comment votre lieu de travail prévient-il le harcèlement sexuel au travail? Les employeurs doivent créer un environnement de travail sain qui encourage les travailleurs. Un autre outil consiste à mettre en œuvre et à faire respecter une politique en matière de harcèlement.

Pour en savoir plus sur « l'importance des moments » au travail, rendez-vous sur www.momentmatter.info (en anglais seulement)

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, c'est à vous de décider comment vous voulez réagir.

www.cplea.ca



www.helpwrc.org



www.ajefa.ca



© 2021

Legal Resource Centre of Alberta Ltd., Edmonton, Alberta
Opérant sous : Centre for Public Legal Education Alberta

Vous ne devez PAS vous fier à cette publication pour obtenir des conseils juridiques. Elle ne fournit que des informations générales sur le droit albertain.



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada