

LES 5 DOMAINES PROTÉGÉS PAR LA LOI ALBERTAINE

Le *Alberta Human Rights Act* interdit la discrimination dans les domaines suivants :

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

Instructions

- 1) Demandez aux élèves de lire la fiche informative sur les 5 domaines où la discrimination est interdite en vertu de la loi albertaine sur les droits de la personne.
- 2) Distribuez-leur la feuille de travail des élèves. Seuls ou en équipe, ils doivent indiquer si le scénario est couvert ou non par la loi albertaine et quel est le domaine protégé.
- 3) En plénière, discutez de leurs réponses. Pour vous alimenter vos discussions, utilisez l'annexe – Code de conduite extrait de la loi albertaine.

Scénario	Est-ce couvert ou non?	Quel domaine?
Dans les corridors de l'école	Oui	Services
À bord d'un autobus de ville	Oui	Services
Dans la rue, si une personne vous traite d'un nom racialisé	Non	La loi n'a pas autorité sur ce qui se passe « dans la rue ».
Location d'un appartement	Oui	Location de locaux
Lorsque vous êtes traité à l'hôpital	Oui	Service
Lorsque vous faites du bénévolat pour une organisation	Oui	Emplois
En tant que client dans un restaurant	Oui	Service
Si vous disputez avec votre sœur	Non	La loi n'a pas autorité sur ce qui se passe au sein d'une famille.
Lorsque vous jouez à un sport organisé par la ville	Oui	Service
Une annonce pour une éducatrice en petite enfance	Oui	Emplois
Des symboles indiquant les toilettes pour hommes et les toilettes pour femmes	Non	Pour le moment, la loi ne s'applique pas à l'affichage d'un avis, signe, symbole, emblème ou autre représentation affichée afin d'identifier les installations habituellement utilisées par les personnes du même sexe. Cela pourrait être contesté un jour puisque l'identité de genre et de l'expression sexuelle sont maintenant un motif interdit de discrimination.

ANNEXE – Code de conduite (*Alberta Human Rights Act*)

Discrimination concernant les publications et les avis

3(1) Nul ne peut publier, communiquer ou afficher ou faire pour publier, communiquer ou afficher en public, toute déclaration ou publication, tout avis, signe, symbole, emblème ou toute autre représentation qui

- (a) exprime des actes discriminatoires ou l'intention de commettre de tels actes contre une personne ou une catégorie de personnes,
- (b) est susceptible d'exposer une personne ou une catégorie de personnes à la haine ou au mépris,

en raison de la race, des convictions religieuses, de la couleur, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de la déficience physique, de la déficience mentale, de l'âge, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenus, de la situation de famille ou de l'orientation sexuelle de cette personne ou catégorie de personnes.

(2) Rien de ce qui est énoncé dans le présent article ne saurait empêcher la libre expression d'opinions sur n'importe quel sujet.

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas

- (a) à l'affichage d'un avis, signe, symbole, emblème ou autre représentation affiché afin d'identifier les installations habituellement utilisées par les personnes du même sexe,
- (b) à l'affichage ou à la publication effectué par une organisation ou en son nom qui
 - (i) est composée exclusivement ou principalement de personnes ayant les mêmes convictions politiques ou religieuses, la même ascendance ou le même lieu d'origine,
 - (ii) n'est pas à but lucratif, d'une déclaration, d'une publication, d'un avis, d'un signe, d'un symbole, d'un emblème ou d'une autre représentation indiquant un but ou les exigences d'adhésion à une organisation,
- (c) à l'affichage ou la publication d'un formulaire de demande ou d'une publicité qui peut être utilisé, diffusé ou publié conformément à l'article 8, paragraphe 2

si la déclaration, la publication, l'avis, le signe, le symbole, l'emblème ou une autre représentation n'est pas péjoratif, offensant ou autrement inapproprié.

RSA 2000 ch.H-14 art.3; 2009 ch.26 art.4; 2015 ch.18 art.3

Discrimination concernant les biens, les services, l'hébergement et les installations

4 Nul ne peut :

- (a) refuser à toute personne ou catégorie de personnes, les biens, les services, l'hébergement ou les installations qui sont habituellement offerts au public,
- (b) discriminer toute personne ou catégorie de personnes à l'égard des biens, des services, de l'hébergement ou des installations qui sont habituellement offerts au public,

en raison de la race, des convictions religieuses, de la couleur, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de la déficience physique, de la déficience mentale, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenu, de la situation de famille ou de l'orientation sexuelle de cette personne ou catégorie de personnes ou de toute autre personne ou catégorie de personnes.

RSA 2000 ch. H-14 art.4; 2009 ch.26 art.4; 2015 ch.18 art.3

Discrimination relative à la location

5 Nul ne peut :

- (a) refuser à toute personne ou catégorie de personnes le droit d'occuper comme locataire, toute unité commerciale ou tout logement indépendant qui est annoncé ou représenté d'une quelconque manière comme pouvant être occupé par un locataire,
- (b) discriminer toute personne ou catégorie de personnes à l'égard de la durée ou de la condition de la convention de location de toute unité commerciale ou tout logement indépendant,

en raison de la race, des convictions religieuses, de la couleur, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de la déficience physique, de la déficience mentale, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenu, de la situation de famille ou de l'orientation sexuelle de cette personne ou catégorie de personnes ou de toute autre personne ou catégorie de personnes.

RSA 2000 ch.H-14 art.5; 2009 ch.26 art.45; 2015 ch.18 art.3

Égalité de rémunération

6(1) Dans le cas où les employés des deux sexes effectuent un travail identique ou un travail essentiellement semblable pour un employeur dans un établissement, l'employeur doit payer les employés au même taux de rémunération.

(2) Aucun employeur ne peut réduire le taux de rémunération d'un employé afin de respecter le présent article.

(3) Lorsque l'employé est payé moins que le taux de rémunération auquel il a droit en vertu du présent article, l'employé a droit de recouvrer en justice de l'employeur la différence entre le montant payé et le montant auquel l'employé a droit ainsi que les frais, mais

- (a) l'action en justice doit être intentée au cours des 12 mois à compter de la date à laquelle la cause de l'action a pris naissance et non par la suite,
- (b) l'action en justice s'applique uniquement à la rémunération de l'employé durant la période de 12 mois qui précède immédiatement la résiliation des services de l'employé ou l'introduction de l'action, selon ce qui survient en premier,
- (c) l'action en justice ne pas peut être intentée ni instruite lorsque le salarié a porté plainte devant la Commission à l'égard de la contravention au présent article,
- (d) aucune plainte déposée par l'employé à l'égard de la contravention ne doit être traitée par la Commission lorsqu'une action a été intentée par l'employé, en vertu du présent article.

RSA 1980 ch.2 art.6; 1990 ch.23 art.2; 1996 ch.25 art.8

Discrimination concernant les pratiques en matière d'emploi

7 (1) Aucun employeur ne peut

- (a) refuser d'employer ou continuer d'employer une personne,
- (b) discriminer toute personne en matière d'emploi ou de toute condition d'emploi,

en raison de la race, des convictions religieuses, de la couleur, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de la déficience physique, de la déficience mentale, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenu, de la situation de famille ou de l'orientation sexuelle de cette personne ou de toute autre personne.

(2) Le paragraphe (1) en rapport avec l'âge et l'état matrimonial n'affecte pas le fonctionnement de toute retraite ou de tout régime de retraite authentique ni les modalités de tout régime d'assurance authentique destiné aux employés ou à un groupe d'employés.

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas au refus, ni à la limitation, la spécification ou la préférence fondé sur une exigence professionnelle justifiée.

RSA 2000 ch. H-14 art.7; 2009 ch.26 art.6; 2015 ch.18 art.3

Demandes et annonces concernant l'emploi

8(1) Nul ne peut utiliser ou communiquer tout formulaire de demande d'emploi ni publier une annonce dans le cadre d'une offre d'emploi ou d'emploi éventuel ni poser des questions à l'oral ou par écrit à un demandeur d'emploi :

- (a) qui expriment directement ou indirectement des limites, des spécifications ou des préférences discriminatoires fondées sur la race, les convictions religieuses, la couleur, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, la déficience physique, la déficience mentale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenu, la situation de famille ou l'orientation sexuelle de cette personne ou de toute autre personne,
- (b) qui exigent d'un demandeur d'emploi des renseignements concernant la race, les convictions religieuses, la couleur, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, la déficience physique, la déficience mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation de famille ou l'orientation sexuelle.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique ni au refus, ni à la limitation, la spécification ou la préférence fondé sur une exigence professionnelle justifiée.

RSA 2000 ch.H-14 art.; 2009 ch.26 art.7; 2015 ch.18 art.3

Appartenance à un syndicat, etc.

9 Aucun syndicat, aucune organisation d'employeurs ou association professionnelle ne peut :

- (a) exclure toute personne de toute adhésion
- (b) expulser ni suspendre tout membre leur appartenant,
- (c) discriminer toute personne ou tout membre,

en raison de la race, des convictions religieuses, de la couleur, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de la déficience physique, de la déficience mentale, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'état matrimonial, de la source de revenu, de la situation de famille ou de l'orientation sexuelle de cette personne ou de ce membre.

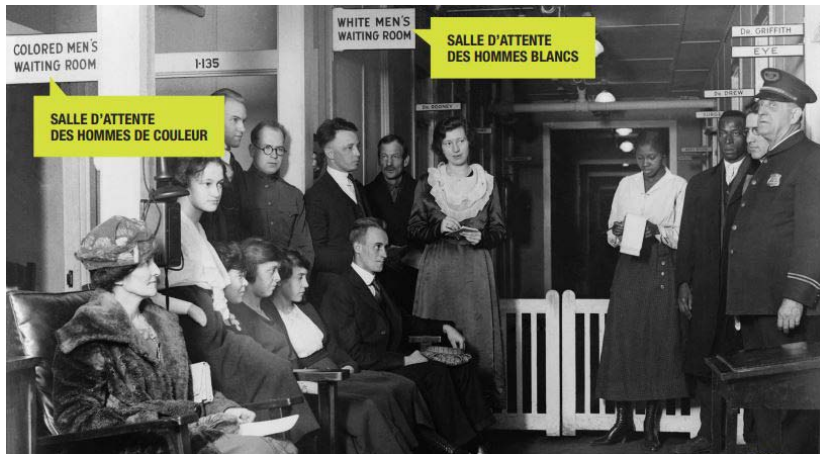
RSA 2000 ch.H-14 art.9; 2009 ch.26 art.8; 2015 ch.18

Fiche informative – Les 5 domaines protégés

1) Avis, enseignes et publications

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

Exemple :



2) Hébergement et services mis à la disposition du public

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

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

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

3) Location de locaux (commerciaux et résidentiels)

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

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

4) Emplois et annonces d'emploi

Il est interdit à un employeur de traiter un employé de façon différente ou à des employés de traiter différemment des collègues sur la base de caractéristiques personnelles. Dans le domaine du travail, tous les individus travaillant en Alberta ont le droit d'être traités de façon égale. La loi albertaine sur les droits de la personne interdit la discrimination ou une intention discriminatoire dans plusieurs aspects liés au travail tels que

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

Exemple 1 : Jordan est à la recherche d'un emploi dans l'industrie de la construction. Elle remplit un formulaire de demande d'emploi. L'une des questions porte sur le sexe. Elle a peur d'écrire « femme » et de faire objet de discrimination, car l'offre d'emploi indique que le poste est seulement pour des ouvriers forts physiquement.

Exemple 2 : Liliane travaille dans une institution et son superviseur lui fait plusieurs remarques telles que « Tu as l'air d'une personne riche, tu dois avoir un autre revenu » et « Tu n'as surement pas besoin de notre travail. Même si on te chasse, tu ne manqueras pas l'argent pour payer le loyer! »

5) Syndicats et associations professionnelles

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

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

Feuille de travail des élèves

- 1) Lis la fiche informative.
- 2) Pour chaque scénario, indique si cela est couvert par la loi albertaine sur les droits de la personne et si oui, quel est le domaine protégé.
- 3) Si le scénario n'est pas couvert par la loi, essaie d'expliquer pourquoi.

Scénario	Est-ce couvert ou non?	Quel domaine?
Dans les corridors de l'école		
À bord d'un autobus de ville		
Dans la rue, si une personne vous traite d'un nom racialisé		
Location d'un appartement		
Lorsque vous êtes traité à l'hôpital		
Lorsque vous faites du bénévolat pour une organisation		
En tant que client dans un restaurant		
Si vous disputez avec votre sœur		
Lorsque vous jouez à un sport organisé par la ville		
Une annonce indiquant qu'une garderie est à la recherche d'une éducatrice en petite enfance		
Des symboles indiquant les toilettes pour hommes et les toilettes pour femmes		