Les droits de la personne en milieu de travail et la protection de la vie privée

Choses à savoir

- La loi sur les droits de la personne interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs de distinction illicites.
- Les motifs de distinction illicite varient d'une province à l'autre, mais comprennent généralement l'âge, la déficience, le sexe, la religion, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'ascendance, l'état matrimonial, la situation de famille et la citoyenneté.
- Certaines provinces ont également des protections fondées sur l'identité de genre ou l'expression de genre.
- L'Ontario dispose d'une loi qui assure l'accessibilité aux personnes handicapées.
- Les employeurs doivent s'assurer que le lieu de travail est exempt de discrimination et de harcèlement et veiller à l'accessibilité pour les personnes handicapées. Si un employé est handicapé ou a des restrictions religieuses, l'employeur doit mettre en place des mesures d'adaptation si cela n'impose pas une contrainte excessive.
- La non-conformité peut donner lieu à un jugement en dommages-intérêts, à de la mauvaise publicité et à tout autre recours que le tribunal des droits de la personne pertinent croit nécessaire pour rectifier la non-conformité.

RESSOURCES UTILES

Gouvernement du Canada

- Organismes provinciaux et territoriaux des droits de la personne

Gouvernement de l'Ontario

- *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO)

osler.com

- Liste de vérification de la LAPHO

Consultez notre avis d'exonération de responsabilité à osler.com/fr/exoneration-de-responsabilite

Choses à faire

- Vous assurer qu'à titre d'employeur, vous disposez de mécanismes et de protocoles pour vous acquitter des obligations relatives aux droits de la personne et des obligations d'accommodement, y compris une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination comprenant une procédure de plaintes et d'enquêtes, un programme de formation des employés sur leurs droits et obligations en vertu de la loi sur les droits de la personne applicable, et un mécanisme rigoureux pour régler les problèmes d'accommodement.
- En Ontario, les employeurs doivent également s'assurer de la conformité à la loi sur l'accessibilité. Ils doivent notamment s'assurer qu'ils disposent de politiques, de formations et de rapports sur l'accessibilité comme la loi l'exige.
- Si un employé demande des mesures d'accommodement pour un handicap ou un autre motif lié aux droits de la personne, il convient de régler ces questions au cas par cas.

RESSOURCES CONNEXES

- L'embauche d'employés
- Contrats d'emploi
- Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)

Besoin de plus de renseignements?

Le groupe du droit du travail et de l'emploi d'Osler peut vous aider. Apprenez-en davantage à **osler.com/emploi**