



BE CODE SMART

The best way to protect yourself from discrimination and from complaints is to know and respect *The Saskatchewan Human Rights Code*.

Guide des droits de la personne à l'intention des employeurs

La promotion et la protection de la dignité et de l'égalité des droits de chaque personne – voilà l'objectif du *Code des droits de la personne de la Saskatchewan*. Il incombe à la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan de décourager et d'éliminer la discrimination à l'égard de toutes les personnes relevant de la sphère de compétence provinciale, et ce, dans les écoles, dans les secteurs de logement, des services publics, des contrats et des publications, et au travail. La loi y interdit toute discrimination contre une personne en raison des facteurs suivants :

- l'ascendance, la couleur ou la race réelle ou perçue;
- la religion ou les croyances religieuses;
- le sexe;
- l'état matrimonial;
- la déficience;
- la nationalité ou le lieu d'origine;
- l'âge (18 ans ou plus);
- l'orientation sexuelle;
- la situation de la famille;
- l'état d'assisté social.

Les personnes, les entreprises privées, les écoles, les syndicats, les associations professionnelles, ainsi que le gouvernement provincial et l'administration municipale, sont assujettis à la loi sur les droits de la personne. Si vous enfreignez le *Code*, vous pourriez être tenu responsable de tout préjudice causé par la discrimination.

Le meilleur candidat obtient toujours le poste

En tant qu'employeur, vous pourriez croire que le *Code* va inutilement restreindre votre choix sur le plan de l'embauche. Ce n'est pas vrai. La loi sur les droits de la personne ne limite pas vos capacités d'embaucher et de retenir de bons employés.

Le *Code* stipule tout simplement que vous ne devez tenir compte que des qualités nécessaires et propres au poste – comme le mérite et la compétence. De cette manière, vous serez sûr de trouver la personne la mieux qualifiée pour le poste.

Ce qui est protégé

Tout ce qui a trait à l'emploi est protégé par le *Code*, notamment :

- les annonces de recrutement;
- les formulaires de demande;
- les entrevues;
- l'embauche;
- le congédiement;
- la promotion;
- la rétrogradation;
- les avantages sociaux;
- le salaire.

En outre, les syndicats et les associations professionnelles ne peuvent faire de discrimination en matière de convention collective ou d'adhésion.

Respecter les besoins des personnes

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres doivent aider les personnes ayant des besoins particuliers; c'est ce qu'on appelle l'accommodement. L'accommodement est requis, sauf s'il entraîne des contraintes excessives. Exemples :

- en tant qu'employeur, vous devez fournir des aides techniques pour que les personnes ayant une déficience puissent participer dans votre milieu de travail;
- il se peut que vous deviez réorganiser temporairement les tâches d'une femme enceinte. Par exemple, une agente de police peut passer à un travail de bureau vers la fin de sa grossesse.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel, c'est de la discrimination sexuelle et c'est contraire à la loi.

Il s'agit de tout comportement sexuel non désiré. Il peut être verbal ou physique. Les employeurs doivent protéger leurs employés contre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Que vous soyez au courant du harcèlement sexuel ou non, vous êtes responsable des agissements de vos employés lorsqu'ils sont au travail.

Harcèlement racial

Le harcèlement racial, c'est de la discrimination raciale et c'est contraire à la loi.

Il peut être verbal ou physique. Il englobe les commentaires désobligeants, les blagues, les taquineries, les insultes, les menaces, etc. concernant la couleur, la race telle qu'elle est perçue, l'ascendance, la nationalité, le lieu d'origine ou la culture d'une personne.

En tant qu'employeur, vous devez offrir un milieu de travail où la discrimination n'existe pas. Il vous revient de protéger vos employés contre le harcèlement racial. Le fait d'établir un code de conduite et une politique anti-harcèlement est un bon moyen d'y parvenir.

Exceptions

Pour occuper certains postes, les candidats doivent répondre à certaines conditions comme l'âge et le sexe ou avoir une aptitude particulière. Même si l'âge, le sexe ou la compétence constitue une exigence professionnelle raisonnable, un employeur doit faire des efforts raisonnables pour accommoder les gens.

- Si l'instruction religieuse fait partie du programme d'enseignement, les écoles pourraient exiger des enseignants d'une certaine religion.

- Les organismes de bienfaisance et sans but lucratif, les organismes philanthropiques, les organismes religieux ou les sociétés fraternelles, dont l'activité principale est de servir les intérêts de personnes identifiées par leur religion, leur ascendance, leur sexe, etc., pourraient donner la préférence à l'embauche d'une personne à condition que c'est raisonnablement nécessaire en raison de la nature de l'emploi.

Le *Code* ne s'applique pas si vous embauchez une personne pour travailler dans une maison privée ou chez vous. Cependant, une fois que vous embauchez quelqu'un, vous ne pouvez faire de discrimination à son égard quant aux conditions de travail.

Exemptions

Les employeurs peuvent demander à la Commission de leur accorder une dérogation au *Code*.

Par exemple, bien qu'il soit interdit aux employeurs de pratiquer la discrimination en fonction des origines ancestrales, les organismes qui offrent des services aux Autochtones pourraient embaucher exclusivement des personnes d'ascendance autochtone.

Équité en matière d'emploi

La Commission encourage, approuve et surveille les programmes d'équité en matière d'emploi en Saskatchewan. Ces programmes sont conçus pour éliminer les préjudices dont sont victimes les Autochtones, les personnes ayant des limitations fonctionnelles, les minorités visibles et les femmes.

Cette fiche d'information a été mise à jour en novembre 2007.

Regina Office

Suite 301
1942 Hamilton Street
Regina, SK S4P 2C5
Phone: (306) 787-2530
Telewriter: (306) 787-8550
Toll free: 1-800-667-8577
Fax: (306) 787-0454

Saskatoon Office

Suite 816
Sturdy Stone Building
122 - 3rd Avenue North
Saskatoon, SK S7K 2H6
Phone: (306) 933-5952
Telewriter: (306) 373-2119
Toll free: 1-800-667-9249
Fax: (306) 933-7863