
Droits au travail : Guide relatif à la *PEI Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne) à l'intention des employeurs et des employés



Prince Edward Island
Human Rights Commission



Commission des droits de la
personne de l'Î.-P.É.

Table des matières

Introduction

Partie I :	Droits et responsabilités de l'employeur et de l'employé selon la PEI <i>Human Rights Act</i>	1
	Droits et responsabilités de l'employé	1
	Formes de discrimination interdites en vertu de la <i>PEI Human Rights Act</i>	2
	Discrimination salariale	3
	Droits et responsabilités de l'employeur	4
Partie II :	Recrutement et embauche	
	Principes directeurs d'une bonne entrevue .	6
Partie III :	Questions relatives aux droits de la personne dans l'emploi	15
	Obligation d'accommodement et contrainte excessive	15
	Divulgarion des renseignements médicaux au travail	18
	Tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues	20

Partie IV : Harcèlement et intimidation au travail 22

Harcèlement et intimidation : Qu'est-ce qui est
couvert par la *Loi*? 22

Partie V : Communiquer avec la Commission 27

Droits au travail : Guide relatif à la *PEI Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne) à l'intention des employeurs et des employés

Introduction

La *Prince Edward Island Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É.) (la «Loi») protège la dignité et la valeur de tout être humain, et assure à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. La Loi interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge, l'association, la couleur ou la race, la croyance ou la religion, l'origine ethnique ou nationale, une déclaration de culpabilité, l'état familial, l'état matrimonial, une déficience physique ou mentale, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, la source de revenus, le sexe (y compris une grossesse ou le harcèlement sexuel) et le fait d'avoir déposé une plainte ou encore prêté son concours en vertu de la Loi.

Il est avantageux pour la relation employeur-employé et par le fait même, pour une entreprise, que le lieu de travail soit exempt de discrimination. Pour créer et maintenir un milieu de travail efficace, un employeur doit s'efforcer d'offrir une égalité d'accès aux possibilités d'emploi ainsi qu'un traitement équitable à toutes les personnes au travail.

Le présent guide est publié par la Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É. en vue de favoriser une plus grande sensibilisation aux questions des droits de la personne dans l'emploi du point de vue de la *PEI Human Rights Act*.

Les renseignements fournis dans le guide sont destinés à renseigner et à sensibiliser de façon générale les employeurs et les employés à propos des principales préoccupations en ce qui concerne la protection des droits et de la dignité de la personne en milieu de travail.

Partie I : Droits et responsabilités de l'employeur et de l'employé selon la *PEI Human Rights Act*



Droits de l'employé

Les employés ont le droit de jouir d'un milieu de travail qui protège leur dignité, et qui est exempt de discrimination et de harcèlement, d'un lieu de travail où les habiletés de l'employé sont mises en évidence, plutôt que ses lacunes. Les employés ont le droit d'être traités sur une base individuelle et non en fonction de leur appartenance à un groupe particulier.

Les employés ont droit à un milieu de travail positif qui favorise le dialogue à propos de leurs besoins ainsi qu'à des politiques d'emploi qui visent à répondre à ces besoins.

Plus précisément, la PEI Human Rights Act interdit les formes de discrimination suivantes dans l'emploi.

Article 6 (1) Refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu pour des motifs de discrimination (embauche, promotion, renvoi, etc.).

Article 6 (1) a) Imposer des modalités ou des conditions d'emploi qui sont discriminatoires (congés religieux, harcèlement, environnement toxique, etc.).

Article 6 (3) Annoncer un emploi d'une manière qui exclut ou qui inclut uniquement certains groupes.

Article 7 Accorder des taux de rémunération différents pour un travail égal, pour des motifs de discrimination.

Exceptions

Articles 6 (4) a) et 14 (1) d) Des qualifications professionnelles réellement requises

Exemple : Un serveur dans un restaurant avec permis d'alcool doit avoir l'âge légal provincial pour consommer de l'alcool (19 ans à l'Î.-P.-É.).

Article 6 (4) c) Lorsque des programmes gouvernementaux spéciaux sont conçus et instaurés pour favoriser le bien-être de groupes particuliers.

Exemple : Programmes d'emploi des jeunes

Responsabilités de l'employé

Les employés ont la responsabilité d'être à l'heure et de se comporter d'une manière respectueuse et productive qui répond aux exigences du poste énoncées par l'employeur, voire les dépasse.

Discrimination salariale

Selon la *PEI Human Rights Act*, un employeur ne doit pas exercer une discrimination contre ses employés en accordant à un employé une rémunération inférieure à celle d'un autre employé remplissant, dans des conditions de travail similaires, des fonctions qui sont essentiellement les mêmes et qui requièrent la même formation, compétence, expérience et les mêmes efforts, et qui impliquent les mêmes responsabilités. Lorsque les «fonctions sont essentiellement les mêmes», l'employeur doit appliquer le même taux de rémunération sans égard à l'âge, au sexe ou à tout autre motif de distinction illicite.

Exceptions

- Régime d'ancienneté : Les employés qui travaillent pour le même employeur depuis plus longtemps ou qui ont plus d'expérience peuvent recevoir une rémunération plus élevée.
- Régime du mérite : Les employés peuvent être récompensés pour leur travail par une augmentation de salaire.
- Régime fondé sur la quantité ou la qualité : La rémunération peut être établie en fonction de la quantité ou de la qualité de la production, ou encore d'une mesure du rendement.

Droits de l'employeur

Les employeurs ont le droit de définir de façon claire les descriptions de travail ainsi que les exigences et les qualifications des employés en fonction des descriptions de travail particulières, de même que les priorités de l'entreprise. Un employeur a aussi le droit d'embaucher la personne la plus qualifiée pour le poste, sans égard aux motifs de discrimination énoncés dans la *PEI Human Rights Act*.

Un milieu de travail positif est un environnement fondé sur les principes du respect mutuel de la diversité et du traitement équitable de tous. L'établissement de ce genre de milieu de travail positif doit découler d'un effort de collaboration entre l'employeur et l'employé en ce qui concerne le respect des droits de chacun. Si les droits des deux parties sont respectés d'une manière sincère, consciencieuse et active, il sera davantage possible d'atteindre l'objectif consistant à établir un milieu de travail positif fondé sur le respect et l'égalité.

Responsabilités de l'employeur

L'employeur a des responsabilités étendues, dont :

- fournir un milieu de travail qui favorise la communication et le dialogue;
- l'obligation d'accommodement;
- élaborer des politiques et des plans de mise en œuvre de celles-ci dans le but d'améliorer la situation relative aux droits en milieu de travail, comme une politique en matière de harcèlement sexuel;
- appliquer le principe : à travail égal, salaire égal;

-
- faire de la sensibilisation en ce qui concerne la législation relative à l'emploi (*Employment Standards Act*, *PEI Human Rights Act*, etc.).

Ces responsabilités seront abordées plus à fond tout au long du présent guide.

Partie II : Recrutement et embauche



Principes directeurs d'une bonne entrevue

Pour que le processus de recrutement soit exempt de discrimination, les employeurs doivent comprendre que l'offre d'emploi, l'entrevue ou les autres modalités d'embauche ou de promotion doivent reposer uniquement sur les qualifications de la personne et non sur des motifs discriminatoires. Par conséquent, les questions indiquant une préférence fondée sur des motifs de distinction illicite durant le processus d'entrevue préemploi contreviennent à la *PEI Human Rights Act*. Toutefois, après l'embauche, certaines de ces questions doivent être posées à des fins d'information et d'administration.

Par ailleurs, il importe de souligner qu'il peut arriver qu'un employeur ait le droit de poser des questions portant sur les motifs discriminatoires énoncés dans la Loi. Par exemple, la description de travail peut être liée à des qualifications professionnelles réellement requises (voir la page 17).

En outre, si l'emploi est lié à un programme gouvernemental particulier instauré pour favoriser et promouvoir le bien-être des membres de certains groupes, les employeurs ont le droit de poser des questions dans le but d'établir l'admissibilité d'une personne.

Sont énoncés ci-après les principes directeurs en ce qui concerne les types de questions qui peuvent ou non être posées au cours du processus préemploi et post-embauche selon la *PEI Human Rights Act*.

Âge

On entend par discrimination fondée sur l'âge le fait de traiter une personne de façon différente en raison de son âge. La *PEI Human Rights Act* ne précise pas de limite supérieure ou inférieure en ce qui concerne la protection contre la discrimination fondée sur l'âge.

- Un employeur ne peut demander à une personne sa date de naissance ou son âge, à moins qu'il y ait un lien précis avec les qualifications professionnelles réellement requises pour le travail. Par exemple, un employeur peut demander à une personne si elle a l'âge légal pour travailler à l'Î.-P.-É. ou si elle a l'âge légal pour servir de l'alcool à l'Î.-P.-É.

Association

On entend par discrimination fondée sur l'association le fait de traiter une personne de façon discriminatoire en raison de son affiliation à des gens qui partagent des caractéristiques protégées en vertu des autres motifs de discrimination définis dans la Loi.

- Un employeur ne peut poser des questions ou faire des allusions au sujet d'une affiliation possible à un individu ou un groupe protégé en vertu des autres motifs de discrimination.

Race ou couleur

Constitue de la discrimination le fait de traiter de façon discriminatoire une personne en raison de sa race ou des caractéristiques physiques particulières d'une race telles que la couleur de la peau.

- Un employeur ne peut demander que des photos soient jointes à une demande d'emploi si, de ce fait, la personne est identifiée comme étant associée à un groupe racial particulier ou à une couleur.

Origine nationale ou ethnique

L'origine nationale ou ethnique d'une personne renvoie à des caractéristiques telles que le lieu de naissance, la langue, la race, la culture ou la religion, ou à d'autres caractéristiques culturelles communes.

- Les questions relatives au lieu de naissance, à la nationalité, à la race, à la couleur ou à la citoyenneté ne sont pas appropriées lors d'une entrevue.

- Un employeur peut demander si une personne a légalement le droit de travailler au Canada.

Sexe ou identité sexuelle (y compris grossesse et harcèlement sexuel)

Ce motif renvoie au sexe biologique d'une personne et à son identité sexuelle. La Loi offre une protection contre la discrimination fondée sur les attentes de la société en ce qui concerne la façon dont les femmes ou les hommes «devraient» s'habiller, se comporter ou agir, et comprend aussi une protection pour les personnes transgenres, transsexuelles et bispirituelles.

- Un employeur ne peut annoncer un emploi en privilégiant un sexe particulier (ou tout autre motif discriminatoire).
- Un employeur ne peut demander à une personne si elle est enceinte, si elle a des enfants ou si elle prévoit fonder une famille.
- Un employeur ne peut harceler ou intimider une personne à cause de son sexe ou du fait qu'elle est enceinte.

Croyance ou religion

L'appartenance d'une personne à une confession particulière ou à un système commun de croyances est protégée en vertu de la *PEI Human Rights Act*.

- Un employeur ne peut poser des questions ou faire des allusions au sujet de l'affiliation religieuse d'une personne.

Déclaration de culpabilité

La discrimination fondée sur une déclaration de culpabilité est interdite en vertu de la Loi, et les individus sont donc protégés à cet égard en matière d'emploi. Un employeur ne peut refuser d'employer une personne parce qu'elle a déjà été reconnue coupable d'une infraction pénale ou d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité.

- Un employeur ne peut poser des questions ou faire des allusions au sujet du fait qu'une personne ait été reconnue coupable d'une infraction pénale, et il ne peut non plus refuser d'employer une personne pour ce motif, sauf si l'infraction a un rapport avec l'emploi.

Exemple : Une personne reconnue coupable d'une infraction au Code de la route peut être écartée pour un emploi de chauffeur de camion, mais pas pour un emploi de chef cuisinier.

État familial ou matrimonial

L'état familial désigne le fait pour une personne d'être liée à quelqu'un biologiquement ou par voie d'adoption. L'état matrimonial renvoie au fait pour une personne d'être mariée, célibataire, veuve, divorcée ou conjointe de fait.

- Un employeur ne peut poser des questions ou faire des allusions au sujet de l'état matrimonial d'une personne, notamment au fait d'être mariée, célibataire, veuve, divorcée, séparée ou en union de fait avec une personne de sexe opposé ou de même sexe.

-
- Un employeur ne peut poser des questions sur l'état familial d'une personne ou sur le fait d'envisager de fonder une famille.

Déficiences physiques ou mentales (y compris dépendance, et tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues)

Une déficience physique ou mentale peut résulter d'une blessure, d'une maladie ou d'une anomalie congénitale. Au sens de la *PEI Human Rights Act*, la dépendance aux drogues et à l'alcool constitue aussi une déficience en raison de ses effets débilissants et à long terme. (Voir la page 20.)

- Un employeur ne peut poser des questions au sujet du diagnostic précis d'un état durant une entrevue, car ce dernier n'a aucun rapport avec les qualifications de la personne pour accomplir le travail. Par conséquent, un employé potentiel n'est pas tenu de déclarer les troubles médicaux dont il souffre pendant le processus de recrutement.
- Lorsqu'une personne est embauchée sur la base du mérite et des qualifications, il est alors approprié qu'elle informe l'employeur de sa situation médicale afin qu'il puisse prendre des mesures pour répondre à ses besoins.
- Un employeur ne peut demander à un employé potentiel de subir un test de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues, sauf s'il s'agit d'une exigence professionnelle réelle en rapport avec l'emploi. (Voir la page 18 -Divulgateion des renseignements médicaux.)

Opinion politique

On entend par opinion politique l'adhésion à une idéologie politique particulière ou l'affiliation à un parti politique enregistré conformément à l'article 24 de la *Election Act* (Parti libéral, Parti conservateur, NPD, Parti vert, etc.).

- Un employeur ne peut poser des questions au sujet de l'opinion politique d'une personne ou de son affiliation à un parti ou à une organisation politique.

Orientation sexuelle

La discrimination envers une personne en raison de l'attraction physique ou sexuelle que celle-ci éprouve pour un sexe est interdite en vertu de la Loi. Sont protégées les personnes qui s'identifient à des formes d'orientation sexuelle telles que l'homosexualité, la bisexualité et l'hétérosexualité.

- Un employeur ne peut poser des questions, faire des allusions ou tenir des propos au sujet de la sexualité d'une personne ou du sexe pour lequel celle-ci éprouve une attraction physique ou sexuelle.

Source de revenus

La source de revenus désigne la provenance du revenu d'une personne ou la manière dont elle l'obtient et, d'ordinaire, cette expression est utilisée dans le cas de bénéficiaires de l'aide sociale, du Régime de pensions du Canada ou de l'assurance-emploi.

-
- Un employeur ne doit pas poser des questions au sujet de la source de revenu actuelle d'un employé potentiel, sauf si un programme a été instauré spécialement pour favoriser le bien-être de certains groupes.

Résumé

Un employeur doit recruter et embaucher une personne en fonction de ses qualifications et non sur la base de n'importe quel des motifs ou des caractéristiques couvertes par la *PEI Human Rights Act*. Si un employeur pose des questions ou fait des allusions inappropriées ou discriminatoires au cours du processus préemploi, il peut faire l'objet d'une plainte en vertu de la *PEI Human Rights Act*.

Toutefois, dans une situation post-embauche, lorsqu'une personne a été embauchée sur la base de ses qualifications et de ce qu'elle peut apporter au travail, on encourage l'employé à communiquer à l'employeur tout trouble médical pour lequel des accommodements sont nécessaires.

En cours d'emploi, si un employé indique que certaines des caractéristiques protégées en vertu de la *PEI Human Rights Act* s'appliquent à lui, l'employeur a le devoir d'accommoder l'individu jusqu'à la contrainte excessive.

Exemple :

Alex est embauché comme serveur dans un restaurant local très achalandé. On lui a récemment diagnostiqué un trouble anxieux, mais il n'en a pas informé son employeur. Peu de temps après, Alex subit une crise d'angoisse au travail et ne peut retourner au travail pendant plusieurs jours. L'employeur d'Alex communique avec lui et ce dernier explique qu'il souffre d'un

trouble psychologique. Une fois informé de la situation, l'employeur d'Alex planifie des séances de consultation dans le cadre du programme d'aide aux employés.

Si Alex avait informé son employeur de son état après son embauche, des accommodements auraient pu lui être fournis. L'employé a le devoir de demander les accommodements nécessaires et de fournir les papiers médicaux appropriés.

Partie III : Questions relatives aux droits de la personne dans l'emploi

Obligation d'accommodement et contrainte excessive



L'employeur est tenu d'accommoder les besoins des personnes protégées en vertu de la *PEI Human Rights Act*, jusqu'à la «contrainte excessive». Accommoder un employé peut consister à modifier le milieu de travail, les politiques et les normes. Il incombe à l'employé de demander les accommodements nécessaires.

Il est important que l'employeur instaure une politique de communication ouverte. Un tel environnement favorise les discussions entre l'employeur et l'employé au sujet de l'accommodement des besoins de l'employé et de la façon d'y répondre.

Bien que l'employeur ait l'obligation de fournir des accommodements raisonnables, lesdits accommodements sont circonstanciels et devraient être traités au cas par cas.

La liste suivante présente des exemples d'accommodements possibles :

- a. accorder des congés pour fêtes religieuses;
- b. accorder un congé pour permettre à un parent d'accompagner un enfant à un rendez-vous (ex. : chez le médecin ou le dentiste);
- c. modifier le milieu de travail pour accommoder un employé qui utilise un fauteuil roulant;
- d. modifier la description de travail des employés en fonction de leurs habiletés;
- e. muter un employé à un poste plus approprié;
- f. offrir des programmes de réadaptation ou accorder un congé pour permettre à un employé de prendre part à de tels programmes.

On peut décrire la contrainte excessive comme une intervention en vertu de l'obligation d'accommodement de l'employeur qui impose un fardeau déraisonnable à ce dernier. Voici quelques exemples de contrainte excessive :

- a. l'accommodement soulève des préoccupations en matière de santé et de sécurité pour l'entreprise;
- b. l'accommodement nuit au moral des autres employés au travail;
- c. l'accommodement menace la viabilité financière de l'entreprise;
- d. l'accommodement va à l'encontre de la convention collective.

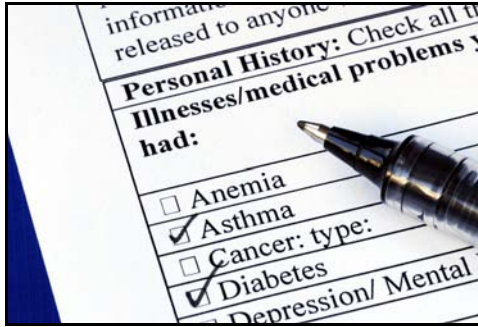
En fin de compte, il incombe à l'employeur de prouver qu'un accommodement accordé à une personne entraîne une contrainte excessive.

Exception

Un accommodement ne peut être refusé à un employé que si une règle, une norme ou une pratique en vigueur au travail est fonction de qualifications professionnelles réellement requises. Une qualification professionnelle réellement requise est une exigence pour exécuter les tâches d'un poste de façon correcte et sécuritaire. Un employé aurait donc besoin de satisfaire à cette exigence pour remplir les fonctions de base du poste. Par exemple, il faut avoir au moins 16 ans pour obtenir un permis de conduire provincial en vertu de la *PEI Highway Safety Act* (loi sur la sécurité routière).

Le refus d'accommoder les besoins d'un employé qui n'est pas fondé sur l'exigence de qualifications professionnelles réellement requises constitue une infraction à la *PEI Human Rights Act*.

Divulgence des renseignements médicaux au travail



Le processus en vertu duquel un employeur obtient des renseignements médicaux des employés et y réagit constitue une question litigieuse qui nécessite l'élaboration et l'instauration de politiques au travail sérieuses et complémentaires afin de protéger les droits de la personne.

La protection de la vie privée de l'employé est un facteur important. Compte tenu du caractère privé des renseignements relatifs à certains états psychologiques et physiologiques, ils ne doivent pas être divulgués au détriment de l'employé.

L'employeur n'a pas un droit inconditionnel à la divulgation complète de la situation médicale de l'employé. Un employeur ne peut demander que des renseignements en rapport avec l'emploi particulier de l'employé. Un employeur ne peut demander des renseignements médicaux qui ne sont pas liés à l'emploi puisqu'il s'agit d'une violation de la vie privée de l'employé.

Un employé a un droit explicite à la confidentialité en ce qui concerne la divulgation de renseignements médicaux confidentiels. En conséquence, un employeur n'a pas le droit de révéler des renseignements médicaux à d'autres personnes que le personnel autorisé à s'en servir dans un but précis. Toute communication de renseignements médicaux à d'autres personnes constitue une violation de la vie privée de l'employé.

Un employeur a le droit d'obtenir des renseignements médicaux du médecin d'un employé si ces renseignements concernent l'accommodement des besoins particuliers dudit employé, comme le plan de traitement afin que des changements soient apportés au milieu de travail pour accommoder l'employé.

Tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues



La toxicomanie et la dépendance à l'alcool sont des maladies chroniques à long terme et parfois récurrentes. À ce titre, l'abus d'alcool ou de drogues est couvert aux termes de *la PEI Human Rights Act* en tant que «déficience physique ou intellectuelle». Par conséquent, les personnes ayant des problèmes de dépendance et de toxicomanie ont droit aux accommodements jusqu'à la contrainte excessive.

Lorsqu'un employé a un problème de dépendance ou de toxicomanie qui diminue son rendement au travail, le devoir d'accommoder s'applique encore. L'accommodement signifie habituellement qu'un employeur autorisera l'employé à s'absenter pour suivre un traitement et qu'il lui permettra de revenir à son poste sans discrimination. Par contre, l'accommodement ne signifie pas que l'employeur doit permettre à un travailleur de travailler avec les facultés affaiblies, ou que l'employeur doit continuer d'employer une personne qui

refuse de suivre un traitement pour sa dépendance.

La *PEI Human Rights Act* ne renferme pas de stipulation particulière au sujet du dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues au travail étant donné que ce domaine des droits de la personne est encore en développement. Cependant, des jugements récents ont indiqué qu'il s'agit d'une question grave qui doit être abordée. Les tests antidrogue faits au hasard sont interdits en vertu des lois sur les droits de la personne.

Cependant, s'il existe un lien avec une qualification professionnelle réellement requise pour l'emploi, comme pour des postes liés à la sécurité, le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool peut être autorisé.

Partie IV : Harcèlement et intimidation

Harcèlement



Le harcèlement peut aller des commentaires importuns et des images ou plaisanteries offensantes jusqu'aux contacts physiques importuns en milieu de travail. La plupart des lois relatives aux droits de la personne, y compris la *PEI Human Rights Act*, ne couvrent le harcèlement que si le comportement importun est lié à un motif de distinction illicite. La forme la plus courante de harcèlement couverte par les lois protégeant les droits de la personne est le harcèlement sexuel. En vertu des lois sur les droits de la personne, le harcèlement sexuel constitue de la discrimination fondée sur le sexe. Le harcèlement peut aussi être fondé sur d'autres motifs de discrimination, dont l'orientation sexuelle, la race, l'âge, une déficience physique ou mentale.

Soit le scénario suivant :

Sarah est musulmane et porte le niqab (un voile qui couvre le visage). Ses collègues de travail l'agacent et la critiquent vigoureusement de façon répétitive à cause de son apparence. Sarah est blessée par ce comportement qu'elle trouve insensible et intolérant. Cela affecte sa confiance et sa productivité au travail, et pourrait contrevenir à la *Human Rights Act*.

Soit le scénario suivant :

Ben travaille dans un bureau où ses collègues de travail féminins font sans cesse des plaisanteries et des allusions à caractère sexuel. Il ne participe pas aux plaisanteries et n'est pas visé par celles-ci. Il trouve les blagues vulgaires et offensantes.

Ben fait peut-être l'objet de harcèlement sexuel à son travail. Même s'il n'est pas la cible des plaisanteries et des allusions, celles-ci ont créé un climat de travail toxique et inconfortable pour Ben.

En matière de plaintes pour harcèlement, ce n'est pas l'intention du supposé harceleur qui compte, mais l'effet que le harcèlement a sur l'individu ou le groupe qui le subit. D'où l'importance de créer un milieu de travail fondé sur le respect mutuel.

À l'Î.-P.-É., la *Employment Standards Act* (loi sur les normes d'emplois) exige que tous les employeurs élaborent et rendent public une politique en matière de harcèlement sexuel. Les employés ont ainsi la possibilité de prendre connaissance des mesures instaurées pour signaler les cas de harcèlement sexuel.

Beaucoup d'employeurs incluent désormais l'intimidation ou le harcèlement personnel dans leurs politiques sur le harcèlement au travail.

Intimidation



L'intimidation au travail est une sorte de harcèlement qui comprend des comportements (normalement) répétitifs, blessants et intimidants de la part d'un groupe ou d'une personne, envers un autre groupe ou une autre personne. L'intimidation peut être de nature psychologique ou physique.

L'intimidation au travail crée un contexte de travail inconfortable pour la victime et peut avoir des effets dramatiques à long terme sur la personne ainsi que sur l'employeur. Voici quelques exemples de ces effets :

- a. détérioration de la santé émotionnelle;
- b. baisse du moral de l'employé;
- c. roulement du personnel et coûts de formation élevés;
- d. baisse de productivité;
- e. hausse de l'absentéisme;
- f. détérioration de l'image de marque de l'employeur;
- g. violence.

Si l'intimidation n'a pas de rapport avec un des motifs de distinction illicite, cela signifie que le comportement n'est pas assujéti à la *PEI Human Rights Act*. Toutefois, ce comportement ne devrait pas être pris à la légère et devrait faire l'objet de mesures de dissuasion parce qu'il crée le même genre d'environnement néfaste pour tout le monde au travail. On encourage les employeurs à instaurer des politiques qui permettront de composer avec de telles situations.

Partie V : Communiquer avec la Commission

Pour obtenir de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec la Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.

En personne :

53, rue Water, Charlottetown, PE

Par la poste :

Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.
C.P. 2000
Charlottetown, PE C1A 7N8

Par téléphone :

1-902-368-4180 ou sans frais (Î.-P.-É. seulement)
1-800-237-5031

Par télécopieur :

1-902-368-4236

Par courriel :

lbuell@peihumanrights.ca

Site Web :

www.peihumanrights.ca

Notes

Notes



La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est un organisme indépendant.

La Commission mène des enquêtes, tente de régler des différends et rend des décisions sur les plaintes de discrimination aux termes de la *PEI Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É.).

La Commission est également chargée d'élaborer un programme d'information et de sensibilisation de la population dans le domaine des droits de la personne.



Conception : Marketing stratégique et conception graphique

Impression : Centre de publications documentaires

2010

10HU41-28674