



NATIVE WOMEN'S
ASSOCIATION OF CANADA

L'ASSOCIATION DES FEMMES
AUTOCHTONES DU CANADA



Les droits de la personne pour les Premières nations

La Loi canadienne sur les droits de la personne (La Loi) est une loi fédérale qui protège de la discrimination toutes les personnes légalement autorisées à être au Canada.

Les droits autochtones et de traités profitent d'une protection constitutionnelle en vertu de la section 35 (1) de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

- Les 11 motifs de discrimination protégés par la Loi sont :
 - Race
 - Origine nationale ou ethnique
 - Couleur
 - Religion
 - Âge
 - Sexe
 - Orientation sexuelle
 - État civil
 - Situation familiale
 - Handicap
 - Une condamnation pour laquelle un pardon a été obtenu
- La Loi interdit des pratiques discriminatoires dans le domaine des biens, des services, des installations et de l'hébergement généralement disponibles au grand public. Ceci peut couvrir les services disponibles au public, la location et le logement, les annonces et messages publics et le harcèlement (en milieu de travail pour les services offerts).

Porter plainte pour discrimination

Si vous pensez faire l'objet de discrimination, vous pouvez communiquer avec la Commission pour savoir si vous pouvez déposer une plainte. Ce qui pourra être fait s'il y a un doute raisonnable de penser que les trois choses suivantes ont eu lieu :

- une pratique discriminatoire;
- les événements survenus étaient fondés sur des motifs de discrimination;
- les événements ont eu un effet négatif.

Bureau satellite

1, rue Nicholas, 9^e étage, Ottawa (Ontario) K1N 7B7
Tél. : 613-722-3033 ou 1 800-461-4043 Téléc. : 613-722-7687

Siège social

155, chemin International Unité 3
Akwesasne (Ontario) K6H 5K7

Traiter une plainte

Pour traiter une plainte, la Commission enquêtera en interviewant les témoins et en examinant tout document connexe afin de décider s'il y a des preuves pour soutenir la ou les allégations de plainte. Les membres de la Commission décideront si la plainte doit être rejetée, envoyée pour conciliation ou référée au Tribunal pour examen ultérieur.

Répondre à une plainte pour discrimination

Si on vous informe qu'une plainte a été déposée contre votre organisation, vous pouvez y répondre. Ce sera votre version de l'histoire. Une personne doit être désignée comme représentant pour être le contact principal de la Commission et traiter la plainte. Lorsque vous répondez à une plainte, vous devez recueillir tous les renseignements reliés à la plainte et examiner la ou les allégations de discrimination. Par la suite, songez à des changements à la politique, à la pratique, au règlement ou aux installations pour mettre fin à la discrimination.

Des représailles envers quelqu'un ayant déposé une plainte est une grave infraction de la Loi. Les amendes pouvant aller jusqu'à 50 000 \$.

Intégrer les traditions juridiques et les lois coutumières des Premières nations dans le processus.

Pensez à développer un mode de résolution des différends communautaires pour résoudre le conflit. Les communautés qui contrôlent leur propre processus de résolution de conflit peuvent y inclure ce qui leur est propre : culture, identité, langue, traditions et institutions uniques.

Façons de prévenir la discrimination et de respecter les droits de la personne

- **Encourager l'engagement des leaders**
Faire en sorte que les leaders de votre organisation s'engagent publiquement envers les droits de la personne est une bonne première étape. Vous pouvez songer à mandater un agent des droits de la personne pour sensibiliser les gens aux enjeux des droits de la personne.
- **Revoir les aspects des droits de la personne dans le fonctionnement de votre organisation**

Jeter un autre coup d'œil au fonctionnement et aux politiques de votre organisation afin de vous assurer qu'elles respectent les droits de la personne. Songez à avoir un employé ou un conseiller juridique pour examiner les documents de votre organisation.

Les politiques suivantes aideront à prévenir les plaintes pour discrimination :

- une politique anti-harcèlement;
- une politique anti-discrimination;
- un devoir d'accommoder la politique;
- une politique de congé de maternité ou de paternité et;
- une politique de résolution de conflits communautaire.

Offrir de la formation sur les droits de la personne aidera les gens à connaître leurs droits, rôles et responsabilités, et encouragera un environnement de respect.