

# Mesures correctives

## Première partie

### Redressements accordés par un arbitre

- Réintégration au travail
- Retrait des mesures disciplinaires du dossier
- Confirmation d'un droit prévu dans la convention collective
- Ordre à l'employeur d'agir
- Dommages-intérêts (y compris des dommages-intérêts pour atteinte aux droits de la personne)
- Mesures à caractère systémique

### Résolution informelle de conflits et médiation

Les parties en cause peuvent déterminer les redressements à accorder, dont les suivants :

- Indemnisation financière
- Réintégration au travail
- Dommages-intérêts
- Lettres de recommandation
- Mesures à caractère systémique

### Redressements accordés par le Tribunal des droits de la personne

#### Exemple : *Loi canadienne sur les droits de la personne (article 53)*

- a) de mettre fin à l'acte et de prendre, en consultation avec la Commission relativement à leurs objectifs généraux, des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables, notamment :
  - (i) d'adopter un programme, un plan ou un arrangement spécial,



- (ii) de présenter une demande d’approbation et de mettre en œuvre un programme;
  
- b) d’accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, les droits, chances ou avantages dont l’acte l’a privée;
  
- c) d’indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l’acte;
  
- d) d’indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des frais supplémentaires occasionnés par le recours à d’autres biens, services, installations ou moyens d’hébergement, et des dépenses entraînées par l’acte;
  
- e) d’indemniser jusqu’à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral.  
[...] le membre instructeur peut ordonner [...] une indemnité maximale de 20 000 \$, s’il en vient à la conclusion que l’acte a été délibéré ou inconsideré.

## Deuxième partie

### Exemples de redressements accordés dans le but de remédier à la discrimination systémique

- Élaborer et mettre en œuvre une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail qui comprend les éléments suivants : une définition du harcèlement, une procédure interne de traitement des plaintes et un avis que les plaintes déposées aux termes de la politique peuvent être présentées à la commission des droits de la personne.
  
- Revoir ou modifier les normes ou les restrictions internes susceptibles d’avoir des effets négatifs sur certains groupes et les rendre conformes aux lois.
  
- Mettre en œuvre des programmes « spéciaux », tels que des programmes ou des plans d’équité en matière d’emploi dans le but de remédier à la



discrimination pratiquée par le passé et empêcher que des cas ne se reproduisent.

- Changer les pratiques d'embauche ou de recrutement pour atteindre une représentativité proportionnelle dans l'organisation.
- Mettre sur pied un comité des relations interraciales en milieu de travail (qui peut comprendre des membres de l'extérieur) qui se rencontre régulièrement pour fixer des objectifs et prendre des mesures en vue d'améliorer les relations interraciales dans le milieu de travail.
- Mettre sur pied un comité d'examen interne chargé de surveiller le respect des ordonnances ou la mise en place d'un plan qui prévoit la transmission périodique de rapports à la haute direction.
- Exiger que les employeurs et les gestionnaires suivent une formation propre à leurs besoins dans le but de les aider à reconnaître les cas de harcèlement et de comportements inappropriés et à y remédier.
- Former la haute direction à des méthodes de mentorat d'une main-d'œuvre diversifiée et interculturelle et récompenser les bonnes pratiques de mentorat.
- Ajouter aux programmes de formation de la gestion l'exigence de transmettre à tous les membres du personnel de l'information sur les ressources et les recours à leur disposition s'ils s'estiment victimes de harcèlement.
- Concevoir des programmes de sensibilisation et de formation, obligatoires pour tous les membres du personnel, qui traitent de discrimination et de harcèlement.
- Rendre accessibles à tous les employés les ordonnances et les avis en matière de droits de la personne, en les affichant ou en les distribuant.
- Exiger de l'employeur qu'il déclare souscrire au principe d'équité en matière d'emploi dans les avis de dotation en personnel, les annonces, les offres et toute autre communication liée à la dotation.



- Retenir les services d'un consultant ou d'une consultante en droits de la personne qui se spécialise dans la conception de procédures de règlement des griefs efficace et de programmes de formation des employés en milieu de travail.
- Offrir des plans de carrière et des programmes de formation aux membres de groupes des minorités visibles.

## **Sources**

*Stringer c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) et Administrateur général (ministère de la Défense nationale). Décision 2014 CRTFP 5*

<https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/359206/index.do?q=2014+pslrb+5>

<http://www.hrlsc.on.ca/fr/publications-et-ressources/fiches-dinformation-et-guides/quelles-sont-les-r%C3%A9parations-disponibles-au>

[http://www.cavalluzzo.com/docs/default-source/publications/0000-00-00-systemic-remedies-to-address-institutional-racism\\_lessons-learned-from-mckinnon-v-ontario.pdf?sfvrsn=2](http://www.cavalluzzo.com/docs/default-source/publications/0000-00-00-systemic-remedies-to-address-institutional-racism_lessons-learned-from-mckinnon-v-ontario.pdf?sfvrsn=2) (en anglais seulement)

