

Emploi : décharges, accords de licenciement et droits de la personne

FICHE D'INFORMATION

Un employé ou une employée peut déposer une plainte auprès de la Commission albertaine des droits de la personne s'il ou elle estime qu'un employeur a commis un acte discriminatoire à son encontre. La Commission examinera la plainte pour déterminer si elle est acceptable au regard de la loi albertaine sur les droits de la personne, l'*Alberta Human Rights Act*.

Il y a discrimination au sens de la loi lorsqu'une personne est traitée différemment des autres en raison d'une caractéristique personnelle protégée par la loi. La loi protège les personnes contre les discriminations fondées sur les caractéristiques personnelles suivantes : la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, l'identité et l'expression de genre, le handicap physique ou mental, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état civil, les sources de revenus, la situation familiale ou l'orientation sexuelle.

Pour plus d'informations sur la protection offerte par la loi, voir la fiche d'information de la Commission sur les domaines et motifs protégés.

Que se passe-t-il s'il existe un accord de licenciement et qu'un employé signe une renonciation?

Les employés signent parfois des renonciations dans le cadre d'accords de licenciement avec leur employeur.

Une renonciation libère un employeur de son obligation ou de sa responsabilité envers un employé ou une employée. Il peut s'agir d'une clause dans l'accord de licenciement ou encore d'un document distinct.

Même si une personne signe une renonciation, elle peut quand même avoir le droit de déposer une plainte en matière de droits de la personne. Elle peut déposer une plainte auprès de la Commission si :

1. elle croit que son employeur a exercé une discrimination aux termes de la loi à son encontre; et
2. elle estime que la renonciation qu'elle a signée n'est pas valable.

Une renonciation n'est pas en soi considérée comme discriminatoire, de sorte qu'une personne ne peut pas déposer une plainte en matière de droits de la personne simplement parce qu'elle a signé une renonciation ou qu'on lui a demandé de le faire. Elle ne peut déposer une plainte que si elle estime, d'une part, que son employeur a commis un acte discriminatoire à son encontre en vertu de la loi et que, d'autre part, la renonciation n'est pas valable. Si l'employé ou l'employée estime que l'accord est valable, il ou elle ne peut pas déposer de plainte pour violation des droits de la personne.

Procédure de plainte lorsqu'une renonciation a été signée

La Cour du Banc du Roi de l'Alberta a statué que la Commission albertaine des droits de la personne ne peut pas suivre sa procédure de plainte habituelle lorsqu'une personne ayant signé une renonciation dépose une plainte en matière de droits de la personne (Chow [Re] 1999 ABQB 1026).

Une fois que la Commission a accepté de recevoir la plainte et déterminé qu'il existe une renonciation signée, elle doit communiquer avec l'employé ou l'employée (le plaignant ou la plaignante) et l'employeur (le défendeur) pour leur expliquer la procédure et recueillir les informations pertinentes. La Commission demandera au plaignant ou à la plaignante d'expliquer les raisons pour lesquelles il estime que la renonciation n'est pas valable et exécutoire. La Commission demandera également au défendeur s'il souhaite commenter la validité de la renonciation et les raisons pour lesquelles le plaignant ou la plaignante estime qu'elle n'est pas valable.

Le directeur ou la directrice de la Commission examinera alors les raisons invoquées par le plaignant ou la plaignante et les commentaires du défendeur pour décider si des objections raisonnables à la renonciation ont été présentées. Si le directeur ou la directrice décide que l'objection du plaignant ou de la plaignante n'est pas raisonnable, il rejettera la plainte pour violation des droits de la personne, et le plaignant ou la plaignante pourra faire appel de ce rejet auprès du ou de la Commissaire en chef. Si le ou la Commissaire en chef n'est pas d'accord avec le rejet de la plainte, un tribunal peut être désigné. Si le directeur ou la directrice décide que le plaignant ou la plaignante a formulé une objection raisonnable,

il demandera à la personne si elle souhaite que sa plainte fasse l'objet d'une audience devant un tribunal des droits de la personne afin de déterminer si la renonciation est valable, c'est-à-dire si elle est juridiquement contraignante et exécutoire. Seul un tribunal peut prendre une décision sur la validité de la renonciation.

Si le plaignant ou la plaignante souhaite obtenir une audience devant un tribunal, le directeur demandera au ou à la Commissaire en chef d'assembler un tribunal. Le plaignant ou la plaignante expliquera alors au tribunal pourquoi, à ses yeux, la renonciation n'est pas valable. Le plaignant ou la plaignante et le défendeur pourront tous deux fournir des preuves écrites ou orales au sujet de la renonciation lors de l'audience du tribunal et pourront également faire appel à leur propre avocat s'ils le souhaitent.

Questions sur les renonciations

Un tribunal des droits de la personne peut poser des questions pour déterminer si une renonciation est valable, notamment :

1. Comment la renonciation est-elle formulée?
2. Le règlement était-il substantiellement injuste?
3. Y a-t-il eu une influence indue qui a contraint l'employé ou l'employée à signer la renonciation ou l'accord de licenciement?
4. La personne a-t-elle reçu un des conseils juridiques indépendants avant de signer la renonciation?
5. La personne a-t-elle subi une contrainte? (En d'autres termes, la personne a-t-elle subi des pressions illégales l'obligeant à agir contre son gré? Les sentiments de stress et de mécontentement ne constituent pas à eux seuls une contrainte.)

6. Les parties signataires de la renonciation étaient-elles au courant de la procédure de plainte en matière de droits de la personne?
7. La personne avait-elle les capacités cognitives nécessaires pour prendre une décision éclairée concernant la renonciation?
8. Existe-t-il une autre raison qui rendrait la renonciation invalide?

Si la renonciation est valable

Le tribunal peut conclure que la renonciation est valable. Dans ce cas, le tribunal doit rejeter la plainte, car la Commission n'a pas la compétence pour ce cas.

Si la renonciation n'est pas valable

Le tribunal peut conclure que la renonciation n'est pas valable. Dans ce cas, le tribunal présentera la plainte au directeur ou à la directrice de la Commission. La plainte suivra ensuite la procédure normale pour le traitement des plaintes de la Commission.

Dans certaines circonstances précises, le tribunal peut décider de ne pas rendre la plainte au directeur, mais de plutôt procéder à l'examen de la question de fond, à savoir s'il y a eu infraction à la loi.

Communiquer avec nous

Site Web : albertahumanrights.ab.ca

Ligne d'information confidentielle : 780 427-7661

Télec. : 780 427-6013

Numéro sans frais en Alberta : 310-0000. Saisissez ensuite l'indicatif régional et le numéro de téléphone.

Service de relais vidéo (SRV) : Les personnes en Alberta qui sont sourdes, malentendantes ou qui ont un trouble de la parole peuvent accéder à nos services par le biais de leur propre interprète ou par le biais de SRV Canada (srvcnadavrs.ca), qui propose les services d'un interprète.

Alberta Human Rights Commission (Commission albertaine des droits de la personne) | Bureau de Calgary
200, John J. Bowlen Building
620, 7 Avenue SW
Calgary (Alberta) T2P 0Y8

Alberta Human Rights Commission (Commission albertaine des droits de la personne) | Bureau d'Edmonton
800-10405, Jasper Avenue NW
Edmonton (Alberta) T5J 4R7

Sur demande, la Commission rendra cette publication disponible sous des formats accessibles pour les personnes ayant une déficience qui ne peuvent pas lire l'écriture conventionnelle.

La traduction de cette ressource a été réalisée par le Secrétariat francophone de l'Alberta, afin d'améliorer l'accès à la justice pour les Albertains francophones. La Commission n'a pas vérifié l'exactitude de la traduction.