



Examiner les droits de la personne au Nouveau-Brunswick

Guide pour les nouveaux arrivants



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

Introduction	3
1. En quoi consistent les droits de la personne?	4
1.1 Les trois niveaux de droits de la personne au Canada	4
1.2 <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	6
2. <i>Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick</i>	8
2.1 Mandat éducatif de la Commission	8
2.2 La <i>Loi</i> et son champ d'application : introduction aux secteurs de discrimination et aux motifs de distinction	8
2.3 La <i>Loi</i> et son champ d'application : que considère-t-on comme étant de la discrimination en vertu de la <i>Loi</i> ?	11
2.4 Exemples de discrimination en vertu de la <i>Loi</i>	12
3. L'obligation d'adaptation	15
3.1 Mettre en œuvre des mesures d'adaptation	15
3.2 Demander des mesures d'adaptation	18
3.3 Contrainte excessive.....	18
4. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et son processus de conformité	20
4.1 Le processus de conformité et ses étapes.....	20
4.2 Comment déposer une plainte en matière des droits de la personne	23
4.3 Renseignements importants à savoir sur le dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne	24
5. La <i>Loi</i> et l'immigration	26
Annexe A : Commission des droits de la personne et autres services provinciaux connexes au Nouveau-Brunswick	28

INTRODUCTION

Les droits de la personne sont les droits fondamentaux dont nous jouissons tous en tant qu'êtres humains parce que, à ce titre, nous méritons tous d'être traités avec dignité et respect. Peu importent la couleur de votre peau, votre pays de naissance, votre religion, si vous êtes un homme, une femme, une personne 2SLGBTQIA+, une personne ayant un handicap, mariée ou célibataire, âgée ou jeune, vos droits de la personne sont protégés de la même façon en vertu de la loi.

Avant que nous expliquions les mécanismes de protection des droits de la personne dans notre province, n'oubliez pas que la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est l'organisme gouvernemental chargé du respect et de la protection des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Si vous pensez que vos droits de la personne sont violés au Nouveau-Brunswick, vous devriez vous renseigner sur notre processus auprès de la Commission.

Par ailleurs, il est important de comprendre que toutes les violations présumées des droits de la personne ne peuvent pas être traitées par la Commission, car elles ne relèvent pas toutes de sa compétence. Afin de comprendre le sens et la portée des droits de la personne, ainsi que le processus d'application des droits de la personne dans le contexte du Nouveau-Brunswick, veuillez lire ce guide attentivement. Si vous avez des questions au sujet de l'information fournie dans ce guide, veuillez vous adresser à la Commission.



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

1. En quoi consistent les droits de la personne?

Les droits de la personne s'inspirent de l'idée selon laquelle toute personne mérite certaines protections et libertés fondamentales et nécessaires, indépendamment de son origine ou de ses caractéristiques personnelles. Ces droits ont acquis force de loi au 20^e siècle quand des pays du monde entier ont signé des accords internationaux sur les droits de la personne, qu'on appelle des instruments de défense des droits de la personne ou des traités, comme la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Ces accords ont été ensuite intégrés aux lois nationales, dont les constitutions et les lois provinciales, comme la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Les lois sur les droits de la personne couvrent un large éventail de protections, y compris :

- ❖ le droit d'être à l'abri de toute discrimination;
- ❖ les libertés fondamentales, comme la liberté de religion, de pensée et d'expression, etc.;
- ❖ le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne;
- ❖ les droits à l'égalité, c.-à-d. l'égalité devant la loi et la protection égale de la loi pour tous.

Les droits de la personne nous garantissent d'être traités avec dignité, respect et équité et de bénéficier tous des mêmes possibilités de prospérer et d'être en sécurité et heureux. Ils protègent notre dignité et nous permettent de vivre libres et égaux dans la société.

Au Canada, les droits de la personne sont protégés par diverses lois et politiques qui assurent le traitement de chacun avec équité et respect par les gouvernements, les institutions publiques et privées, les particuliers, les employeurs, les propriétaires et les fournisseurs de services, etc.

1.1 Les trois niveaux de droits de la personne au Canada

Pour comprendre l'application des droits de la personne au Canada, nous devons tenir compte des trois niveaux de droits de la personne : **international, national ou fédéral et provincial**.

Bien que nos droits de la personne puissent chevaucher ces trois champs de compétence juridique, leur application relève généralement d'un seul d'entre eux. Par exemple, si vos droits de la personne sont violés au Nouveau-Brunswick, il y serait donné suite (dans la majorité des cas) dans la province en faisant appel au processus de traitement des plaintes de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.



Les trois niveaux des droits de la personne en vigueur au Canada s'appliquent à différents contextes en s'appuyant sur des mécanismes d'application différents :

❖ **Droits de la personne internationaux**

Les droits de la personne internationaux sont des normes universelles qui s'appliquent aux personnes et aux nations du monde entier. La majorité des pays se sont engagés à respecter ces droits, conformément à des traités et à des documents internationaux relatifs aux droits de la personne, comme la *Déclaration universelle des droits de l'homme* ou le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, etc. Ces documents garantissent certaines libertés et protections fondamentales, comme le droit d'être à l'abri de la discrimination, le droit d'exprimer ses pensées et ses croyances, le droit de pratiquer sa religion et le droit à un procès équitable, etc.

Les droits de la personne internationaux sont importants parce qu'ils **établissent à l'échelle mondiale des normes à respecter les gouvernements pour protéger leurs citoyens et promouvoir les droits de la personne** et des normes de dignité humaine. Le Canada a signé divers documents relatifs aux droits de la personne et il doit donc respecter l'obligation internationale de protéger et de promouvoir les droits garantis par ces documents pour le bien-être et la dignité des Canadiens. Afin de s'assurer que ces droits de la personne internationaux sont mis en œuvre et respectés au Canada, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada adoptent des lois qui protègent ces droits dans l'ensemble du pays.

❖ **Droits de la personne constitutionnels**

Les droits de la personne constitutionnels sont les droits et les libertés protégés par la Constitution canadienne, plus précisément dans sa partie intitulée *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*). La *Charte* est enchâssée dans la *Loi constitutionnelle de 1982* et est la loi suprême du pays. **Par conséquent, toutes les lois au Canada doivent se conformer aux droits protégés en vertu de la *Charte* et les gouvernements et les institutions publiques doivent respecter et protéger ces droits dans leurs décisions et leurs politiques.**

Les droits définis par la *Charte* garantissent d'importantes protections, comme la liberté d'expression, la liberté de religion, le droit à l'égalité et les protections contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives, etc. Si une loi, une mesure ou une politique gouvernementale viole les droits protégés par la *Charte*, les tribunaux peuvent déclarer cette mesure ou cette loi inconstitutionnelle, ce qui l'invalide. Il est important de noter que la *Charte* ne s'applique qu'aux gouvernements, c.-à-d. au gouvernement fédéral et aux gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada, et qu'elle ne s'applique pas aux entreprises privées, aux particuliers ou aux organisations.

Il est également important de noter que les droits garantis par la *Charte* sont appliqués par les tribunaux et que la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick n'a pas le pouvoir de les appliquer. Si vous pensez que vos droits garantis par la *Charte* ont été violés, vous pouvez présenter une requête devant un tribunal provincial.

❖ **Droits de la personne prévus par la loi**

Les droits de la personne prévus par la loi sont les protections des droits de la personne stipulées par certaines lois fédérales, provinciales ou territoriales visant à garantir l'équité, l'égalité et à protéger contre la discrimination dans divers aspects de la vie. Ces lois sur les droits de la personne interdisent le traitement injuste fondé sur des caractéristiques personnelles comme la race, le genre, l'âge, le handicap ou la religion, défendues par des lois appelées lois sur les droits de la personne. Le gouvernement fédéral et chaque province et territoire au Canada sont dotés de leur propre loi sur les droits de la personne qui s'applique aux questions qui relèvent de sa compétence.

Les lois sur les droits de la personne des gouvernements fédéral, provinciaux ou territoriaux sont mises en application par leurs commissions des droits de la personne, des organismes gouvernementaux habilités à protéger et à promouvoir les droits de la personne dans les secteurs qui relèvent de leur compétence. En déposant des plaintes auprès de la commission de la province ou du territoire où leurs droits ont été violés, les gens peuvent se défendre contre les violations des droits de la personne et chercher à obtenir des réparations, comme le versement d'une compensation des pertes financières ou d'une indemnisation pour atteinte à leur dignité et à leur respect par des actes de discrimination.

Au Nouveau-Brunswick, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est la principale loi sur les droits de la personne qui protège les citoyens contre la discrimination et le harcèlement.

Bien que la Commission puisse se pencher sur les cas de discrimination qui ont lieu au Nouveau-Brunswick, certains secteurs relèvent de l'autorité ou de la compétence fédérale. Ceux-ci ne peuvent être traités que par la Commission canadienne des droits de la personne (en application de la ***Loi canadienne sur les droits de la personne***) et non par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (voir les précisions ci-dessous).

1.2 *Loi canadienne sur les droits de la personne*

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est une loi fédérale sur les droits de la personne qui ne s'applique qu'aux secteurs **réglementés par le gouvernement fédéral**. Il peut s'agir d'employeurs et de fournisseurs de services, notamment les suivants :

- les services postaux;
- les compagnies aériennes et de transport;
- les banques et les institutions financières;
- les ministères fédéraux, comme Service Canada ou Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC);
- la Gendarmerie royale du Canada (GRC);
- les entreprises de télécommunications, comme la CBC/Radio-Canada.

Les allégations de discrimination concernant les gouvernements et d'autres organisations des Premières Nations relèvent également de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Si vous pensez avoir été victime de discrimination dans l'un des secteurs ci-dessus, vous devriez prendre contact avec la [Commission canadienne des droits de la personne](#), même si vous résidez au Nouveau-Brunswick. La Commission pourra vous communiquer de plus amples renseignements sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et sur son processus pour déposer plainte.

Trouver l'autorité compétente pour traiter une plainte peut parfois être difficile. Si vous ne savez pas avec certitude quel organisme a compétence à l'égard de votre situation, veuillez demander de plus amples renseignements à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège les Canadiens contre la discrimination **fondée sur 13 caractéristiques personnelles différentes**, appelées également motifs de distinction. Ces motifs de distinction sont les suivants :

- ❖ la race;
- ❖ l'origine nationale ou ethnique;
- ❖ la couleur;
- ❖ la religion;
- ❖ l'âge;
- ❖ le sexe;
- ❖ l'orientation sexuelle;
- ❖ l'identité ou l'expression de genre;
- ❖ l'état matrimonial;
- ❖ la situation de famille;
- ❖ l'incapacité;
- ❖ les caractéristiques génétiques;
- ❖ l'état de personne graciée.

2. Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (la *Loi*) est la loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick qui protège les gens contre la discrimination et le harcèlement. En vertu de la *Loi*, la discrimination fondée sur **16 motifs protégés** est interdite. Ces motifs représentent votre identité ou vos **caractéristiques personnelles** (p. ex. race, couleur, religion, orientation sexuelle) qui peuvent vous rendre plus vulnérable à la discrimination.

À propos de la *Loi*

La *Loi* est considérée comme étant à **valeur quasi constitutionnelle**, ce qui lui confère un **statut supérieur parmi les lois au Nouveau-Brunswick**. En raison de ce statut privilégié, la *Loi* prévaut sur les autres lois, les contrats, les ententes, les règles et les politiques dans la province. La *Loi* peut donc l'emporter sur d'autres lois, règles, etc., si celles-ci contredisent ses protections ou y portent atteinte.

Disons qu'une entente de location (souvent appelée « politique d'interdiction des animaux de compagnie ») interdit l'entrée des animaux de compagnie dans un immeuble. Un locataire signe l'entente, puisqu'il n'a aucun animal de compagnie à ce moment-là. Une incapacité physique est diagnostiquée ultérieurement chez le locataire qui se procure un animal d'assistance pour l'aider à atténuer les effets de cette déficience.

Dans cette situation, en raison de son statut supérieur, la *Loi* l'emporte sur la règle d'interdiction des animaux de compagnie du propriétaire, puisqu'elle autorise les locataires ayant une incapacité à garder un animal d'assistance dans leur appartement.

2.1 Mandat éducatif de la Commission

La *Loi* habilite également la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à **informer le public au sujet des droits de la personne au Nouveau-Brunswick**. Ce mandat consiste notamment à offrir au public de l'information, des ressources, des ateliers, des activités de sensibilisation et à lui présenter des exposés afin qu'il connaisse mieux ses droits et ses responsabilités en vertu de la *Loi*.

2.2 La *Loi* et son champ d'application : introduction aux secteurs de discrimination et aux motifs de distinction



Emploi



Logement



Services

Tout ce qui est lié à la recherche d'emploi, comme remplir des formulaires de candidature, les offres d'emploi, les questions posées pendant les entrevues, qu'elles soient écrites ou orales, etc. Il peut également s'agir de situations où un emploi pourrait vous être refusé ou de traitement injuste dans votre emploi actuel en raison d'une caractéristique protégée, comme votre race.

Il s'agit notamment de situations où on pourrait vous refuser de louer ou d'acheter une maison, un appartement ou des locaux à bureau. Il peut également s'agir du traitement injuste ou de la discrimination à votre rencontre dans tout aspect de l'entente de location ou d'achat.

Tout service ou toute installation mis à la disposition du public, notamment les restaurants, les hôtels, les hôpitaux, les écoles, les universités, les municipalités, le gouvernement et tout autre type d'entreprise qui offre des services au public. Il peut s'agir de situations de traitement discriminatoire lors de l'accès aux services ou de refus d'un service en raison d'une caractéristique protégée.



Publicité

Toute publication, toute affiche, toute banderole, toute réclame, toute pancarte et tout affichage, tout symbole ou tout emblème qui fait preuve de discrimination ou de l'intention d'établir une distinction à l'encontre des personnes protégées en vertu de la *Loi*.



Association professionnelle, de gens d'affaires ou de gens de métier

Ce secteur comprend les organisations comme les syndicats ou les associations professionnelles, par exemple l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick ou l'Association de la construction du Nouveau-Brunswick. Il peut s'agir de situations où votre adhésion à une association pourrait vous est refusée, ou d'une mesure d'expulsion, de suspension à votre égard prise par une association ou de votre traitement injuste par une association, fondés sur l'un ou plusieurs des motifs protégés en vertu de la *Loi*.

La *Loi* protège les personnes contre la discrimination fondée sur les 16 motifs ci-dessous.

- ❖ **Race** : désigne l'appartenance à un groupe racial, caractérisé par un patrimoine similaire, par exemple, être une personne noire, caucasienne, asiatique, autochtone, etc.
- ❖ **Couleur** : désigne la couleur de la peau d'une personne.
- ❖ **Ascendance** : s'entend du fait d'être lié à un groupe de personnes ou d'être issu d'un
- ❖ **Âge** : fait référence à l'âge d'une personne et au fait d'être un ou une enfant, une jeune personne adulte ou une personne âgée.
- ❖ **Incapacité physique** : désigne toute limitation fonctionnelle causée par un accident, une maladie ou une anomalie congénitale. Par exemple, les problèmes de dos, le diabète, les maladies

- groupe caractérisé par la même origine culturelle et ethnique, par exemple, les Premières Nations, les anglophones, les Acadiens, les Latino-Américains, etc.
- ❖ **Lieu d'origine** : désigne le lieu de naissance d'une personne, comme un pays, une province ou un État.
 - ❖ **Origine nationale** : désigne la nation de naissance de naissance d'une personne.
 - ❖ **Croyance ou religion** : désigne les convictions et les pratiques d'une personne, y compris sa foi, ses croyances spirituelles ou sa religion, par exemple le bouddhisme, l'islam, le catholicisme, etc. La croyance peut également désigner un système de convictions sincères et profondes, par exemple être végétalien.
 - ❖ **Sexe** : désigne les caractéristiques biologiques d'une personne liées au fait d'être un homme ou une femme. Le sexe fait également référence aux situations liées à la grossesse, à la possibilité de grossesse ou à toute question liée à la grossesse.
 - ❖ **Orientation sexuelle** : désigne l'attirance émotionnelle et physique d'une personne envers d'autres personnes, par exemple être gai, lesbienne, bisexuel(le) ou hétérosexuel(le).
 - ❖ **Identité ou expression de genre** : l'identité de genre fait référence à l'expérience personnelle de son genre, que l'on soit un homme, une femme, l'un et l'autre, ni l'un ni l'autre ou une personne non binaire. L'expression de genre désigne la façon dont une personne manifeste son genre à autrui par son comportement, son apparence, son nom ou ses pronoms (p. ex. il/lui, elle/la/lui, ils/eux, etc.).
- cardiaques, le cancer, la douleur chronique, les problèmes de mobilité, etc. Les animaux d'assistance et les animaux de soutien utilisés par les personnes ayant des incapacités physiques aux fins de soutien sont protégés en raison de ce motif.
- ❖ **Incapacité mentale** : désigne toute déficience intellectuelle ou développementale (p. ex. syndrome de Down), toute maladie mentale (p. ex. dépression ou anxiété) ou tout trouble de l'apprentissage (p. ex. dyslexie). Les animaux d'assistance et les animaux de soutien utilisés à cette fin par les personnes ayant des incapacités mentales sont protégés en raison de ce motif.
 - ❖ **État matrimonial** : s'entend du fait pour une personne d'être marié(e), célibataire, veuf ou veuve, divorcé(e) ou en union de fait. Cela désigne également fait d'être marié à une personne en particulier et de prendre soin d'un conjoint.
 - ❖ **Situation de famille** : s'entend du fait d'avoir ou non des enfants ou une famille et d'avoir un lien de parenté ou de prendre soin de membres de sa famille. Cela fait également référence aux obligations des aidants naturels, par exemple, comme devoir conduire un membre de sa famille aux rendez-vous médicaux.
 - ❖ **Condition sociale** : désigne la source de revenus, le type d'emploi ou le niveau d'études d'une personne. Par exemple, les personnes qui reçoivent les prestations d'aide sociale (source de revenus) sont protégées en raison de ce motif.
 - ❖ **Convictions ou activité politiques** : s'entend des convictions ou des activités politiques d'une personne, comme être membre d'un parti politique, défendre des causes publiques, participer à des manifestations, se présenter à une

élection ou soutenir des candidats politiques.

2.3 La *Loi* et son champ d'application : que considère-t-on comme étant de la discrimination en vertu de la *Loi*?

La **discrimination** est un traitement injuste ou différent d'une personne à cause de qui elle est. **La discrimination se produit quand on ne donne pas les mêmes chances à une personne, qu'on la désavantage ou qu'on la traite de manière injuste en raison de ses caractéristiques personnelles.**

- Par exemple, si on n'embauche pas un demandeur d'emploi uniquement parce qu'il est plus âgé ou si on refuse de servir une personne dans un magasin à cause de son animal d'assistance, cela peut être considéré comme étant de la discrimination.
- **La discrimination peut également prendre la forme d'un comportement harcelant**, comme des gestes, des commentaires ou des plaisanteries déplacés, fondés sur les caractéristiques protégées d'une personne (p. ex. race, genre, religion, etc.). Cela crée souvent un milieu intimidant, offensant ou hostile pour la personne aux caractéristiques protégées.
- La discrimination peut également se produire quand un employeur, un fournisseur de services ou de logements **refuse ou omet de prendre des mesures d'adaptation pour quelqu'un** qui appartient à un groupe protégé.

Toutes les formes de discrimination ne sont pas illégales au Nouveau-Brunswick. **Pour qu'une situation soit considérée comme étant discriminatoire en vertu de la *Loi*, elle doit être liée à un ou plusieurs motifs de distinction protégés.**

Prenons les exemples ci-dessous.



Amira, une femme d'une cinquantaine d'années qui possède une vaste expérience, postule un poste de direction dans une entreprise de vente au détail. Malgré ses qualifications et son expérience, l'employeur rejette sa candidature parce qu'il croit que son âge pourrait l'empêcher d'exécuter efficacement ses fonctions de direction. Quelques semaines plus tard, elle apprend que l'employeur a embauché une personne beaucoup plus jeune et moins expérimentée, simplement à cause de son plus jeune âge.

Cela montre que le processus d'embauche est discriminatoire, puisque la discrimination fondée sur l'âge est interdite en vertu de la *Loi*. Amira a subi un traitement injuste en raison de son âge, bien qu'elle fût tout à fait qualifiée et capable d'exceller dans son poste de direction.



Jacques recherche un appartement à louer et en trouve un qu'il aime. En revanche, lors de sa négociation avec le propriétaire, ils ne parviennent pas à s'entendre sur le montant du loyer. Le propriétaire propose un loyer plus élevé que Jacques estime injuste en raison de la superficie du logement. Le propriétaire finit par louer l'appartement à une personne disposée à payer le loyer plus élevé. Bien que cette situation soit frustrante, elle **n'est pas régie par *Loi*, car elle n'est pas liée à un motif protégé**, comme la race, la religion, le genre, l'incapacité, etc.

Veillez noter que les situations de discrimination peuvent être complexes et que la détermination du caractère discriminatoire ou non d'une situation en vertu de la *Loi* doit se faire au cas par cas.

Il est également important de noter que la Commission ne peut qu'accepter et examiner les plaintes d'une personne qui déclare avoir été traitée de manière injuste à cause d'une caractéristique protégée (p. ex. incapacité) dans un secteur protégé (p. ex. l'emploi). D'autres organismes gouvernementaux peuvent vous offrir leur soutien et leurs services si vous faites face à des problèmes de logement, d'emploi et de services qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission. Veuillez vous reporter à l'**annexe A** à la fin de ce guide où vous trouverez la liste de ces organismes gouvernementaux et de leurs champs de compétence respectifs.

2.4 Exemples de discrimination en vertu de la *Loi*



Discrimination fondée sur l'origine nationale dans le logement

Laila est une nouvelle arrivante originaire de l'Inde (**origine nationale**) qui cherche à louer un appartement (**logement**) dans une région rurale du Nouveau-Brunswick. Elle demande à louer quatre appartements différents et se heurte systématiquement à un refus. Quand elle demande à l'un des propriétaires les raisons de son refus, elle s'entend dire que ses immeubles sont sans parfum et que les forts arômes de la nourriture du pays de Laila déplairaient aux autres locataires de l'immeuble.



Discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans les services

Damiano suit des cours de langue à un centre communautaire (**services**) et souffre de dépression et d'anxiété (**incapacité mentale**). Son psychiatre lui recommande d'utiliser un animal d'assistance pour l'aider à surmonter son incapacité. Quand Damiano arrive à son cours de langue avec son chien, l'enseignant lui dit que les animaux de compagnie ne sont pas autorisés dans le bâtiment. Damiano dit à l'enseignant que le chien est un animal d'assistance et lui montre la note de son médecin, mais on lui refuse quand même de suivre le cours.



Discrimination fondée sur la condition sociale dans le logement

James reçoit les prestations d'aide sociale (**condition sociale**) du gouvernement et veut louer un appartement (**logement**). De nombreux propriétaires lui opposent pourtant un refus en déclarant qu'ils ne louent pas aux personnes qui dépendent de l'aide sociale, en partant du principe que leur situation financière en ferait des locataires non fiables.



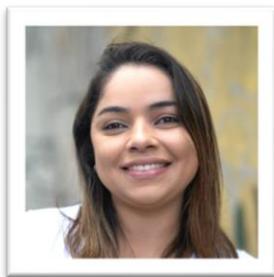
Discrimination fondée sur la religion dans l'emploi

Amal est musulmane (**religion**) et travaille dans un restaurant rapide où l'horaire des pauses est strict (**emploi**). Amal demande à son superviseur d'assouplir cet horaire afin qu'elle puisse faire ses prières (salah) aux heures appropriées pendant ses quarts de travail. Son superviseur lui dit néanmoins que ses pauses ne sont autorisées qu'aux heures approuvées par l'entreprise et lui refuse sa demande.



Discrimination fondée sur la race dans les services

Akira est intimidée à l'école (**services**) parce qu'elle est canadienne originaire d'Asie (**race**) et elle subit les plaisanteries cruelles et le traitement injuste des autres enfants pendant les cours. Les parents d'Akira signalent cette intimidation à l'école, mais celle-ci ne prend aucune mesure pour protéger Akira et l'intimidation se poursuit.



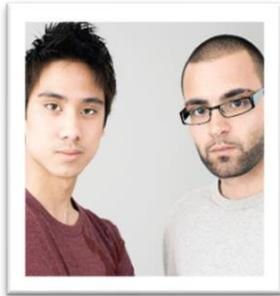
Discrimination fondée sur la situation de famille dans l'emploi

Lorena prend soin de sa mère âgée qui vit avec elle et qui a besoin d'aide pour ses rendez-vous médicaux et ses tâches quotidiennes (**situation de famille**). Lorena demande à son patron d'adapter son horaire de travail (**emploi**) afin de pouvoir s'acquitter de ses tâches d'aidante et conduire sa mère aux rendez-vous. Au lieu de la soutenir, son patron lui confie toujours du travail supplémentaire et lui oppose un refus quand elle demande de conduire sa mère à ses rendez-vous médicaux.



Discrimination physique dans les services

Daryna souffre d'épilepsie (**incapacité physique**) et ses rendez-vous réguliers avec le médecin lui font souvent manquer ses cours. Selon une politique de l'université (**services**), les étudiants sont passibles de pénalités universitaires, s'ils manquent un certain nombre de cours par année. Daryna remet à l'université une note de son médecin justifiant son absence à certains cours. Daryna est quand même pénalisée par l'université qui l'avertit que, si elle continue de manquer des cours, cela pourrait mettre en péril son année universitaire.



Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans les services

À un restaurant (**services**), un couple gai (**orientation sexuelle**), Kofi et Dominique, savoure son repas quand le serveur commence à faire des commentaires blessants sur leur relation. Le serveur refuse de leur offrir un service approprié et désapprouve ouvertement leur présence au restaurant. Cela les met mal à l'aise et ils quittent le restaurant.

3. L'obligation d'adaptation

En vertu de la *Loi*, la **responsabilité légale** d'apporter **des changements ou des rajustements raisonnables** à leurs règles, leurs politiques, leurs pratiques et leurs activités incombe aux employeurs, aux fournisseurs de services, aux propriétaires-bailleurs et aux propriétaires d'immeubles pour **répondre aux besoins des personnes protégées** (par exemple quelqu'un ayant une incapacité). Cette responsabilité légale s'appelle **l'obligation d'adaptation et c'est la loi**.

On appelle ces changements ou ces rajustements apportés à une règle, une politique, une pratique, etc. **des mesures d'adaptation** qui visent à **éliminer les obstacles** et à créer un **milieu inclusif** pour toutes les personnes.

3.1 Mettre en œuvre des mesures d'adaptation

Pour assurer la réussite des mesures d'adaptation, les employeurs, les fournisseurs de services et les fournisseurs de logements doivent tenir compte des principes ci-dessous.

- ❖ **Dignité** : la personne qui demande des mesures d'adaptation doit toujours être traitée avec respect. En offrant les mesures d'adaptation, il est important d'éviter de traiter les personnes de manière injuste ou de provoquer chez elles un sentiment d'infériorité.
- ❖ **Personnalisation** : chaque personne est unique et ses besoins sont différents. Les mesures d'adaptation doivent être sur mesure afin de répondre aux besoins particuliers de la personne qui les sollicite. Comprendre chaque situation, ses difficultés et les circonstances personnelles et les besoins des personnes concernées permet de leur offrir le soutien adéquat.
- ❖ **Inclusion** : les mesures d'adaptation offertes doivent créer un milieu où tout le monde se sent le bienvenu et peut pleinement participer. Les mesures d'adaptation doivent éliminer les obstacles et assurer l'égalité d'accès aux possibilités, à l'avancement et à la participation.

Point le plus important, l'obligation d'adaptation nécessite une communication ouverte et la recherche de solutions pratiques qui respectent les droits et les besoins des gens. Les employeurs, les propriétaires et les fournisseurs de services doivent consulter les personnes pour comprendre leurs besoins particuliers et procéder à des changements raisonnables afin d'assurer pour tout le monde **l'égalité d'accès et la pleine participation**.

L'obligation d'adaptation rend parfois **nécessaire le traitement différent de quelqu'un pour empêcher ou atténuer des conséquences discriminatoires**.



Par exemple, imaginez un système de transport public qui exige des passagers de monter des marches pour monter à bord des autobus. Cela peut créer un obstacle pour les gens ayant une mobilité réduite qui peuvent avoir de la difficulté à monter des marches. Dans un cas comme celui-ci, l'obligation d'adaptation pourra exiger que le service de transport public installe des rampes d'accès ou des élévateurs pour assurer l'égalité d'accès pour tout le monde, surtout pour les passagers ayant des incapacités.



Voici un autre scénario où un restaurant s'est doté d'une politique d'interdiction stricte d'« apporter de la nourriture à l'intérieur ». Un client souffrant d'une grave allergie alimentaire a néanmoins besoin d'apporter sa propre alimentation sans danger afin d'éviter une réaction qui pourrait s'avérer mortelle. Dans ce cas, le restaurant peut avoir une obligation d'adaptation et déroger exceptionnellement à sa politique en autorisant le client à apporter ses propres aliments pour assurer sa sécurité. Le restaurant permet ainsi au client de participer pleinement aux repas offerts dans son établissement, sans subir une discrimination liée à son problème de santé (incapacité physique).

Dans ces deux cas, les mesures d'adaptation mises en œuvre sont des rajustements raisonnables visant à éliminer les obstacles et à promouvoir l'égalité des chances pour toutes les personnes, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles.



Exemples de mesures d'adaptation dans l'emploi

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation possibles dans l'emploi.

- ❖ Offrir des outils ou un équipement spécial, comme un lecteur d'écran ou un clavier modifié, pour aider un employé ayant une incapacité physique.
- ❖ Créer des espaces pour les employés ayant besoin de faire leurs prières ou de suivre des pratiques religieuses.
- ❖ Autoriser les employés à porter des vêtements conformes à leur foi religieuse, p. ex. un a hijab ou turban, en leur offrant des options souples pour l'uniforme de travail.
- ❖ Offrir des modalités de travail souples, comme le travail à temps partiel ou des tâches allégées, pour les employés ayant des responsabilités liées à leurs enfants ou de nature familiale.
- ❖ S'assurer que les toilettes sont inclusives et offrir des options conformes à l'identité de genre des employés.



Exemples de mesures d'adaptation dans les services

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation possibles dans les commerces de détail ou les restaurants.

- ❖ Fournir des menus en braille ou en gros caractères pour les clients malvoyants.
- ❖ Autoriser les animaux d'assistance, comme les chiens-guides, à accompagner les clients ayant des incapacités dans un magasin.
- ❖ S'assurer de mettre des sièges adéquats à la disposition des personnes ayant des problèmes de mobilité.
- ❖ Proposer des services de livraison ou de magasinage de remplacement pour les aînés ou les personnes ayant des incapacités à qui se rendre en personne à un magasin pourrait poser des difficultés.

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation possibles dans les écoles et les universités.

- ❖ Laisser plus de temps aux étudiants ayant des problèmes d'apprentissage pour les examens ou les activités en salle de classe ou leur offrir une aire tranquille.
- ❖ Mettre un aide-enseignant à la disposition d'un élève ayant une incapacité afin qu'il reçoive le soutien nécessaire à sa réussite.
- ❖ Assurer l'accès des étudiants transgenres et non binaires aux toilettes et aux vestiaires compatibles avec leur identité de genre.
- ❖ Offrir un calendrier flexible ou des modalités de remplacement pour les examens ou les activités pédagogiques pendant les fêtes religieuses.

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation possibles dans les services gouvernementaux et municipaux.

- ❖ Créer des aires tranquilles aux centres de service gouvernementaux pour mettre à l'aise les personnes ayant des sensibilités sensorielles ou neurodivergentes et leur donner le sentiment d'être soutenues.
- ❖ Prévoir des interprètes gestuels lors des événements publics ou des réunions gouvernementales afin que les personnes sourdes ou malentendantes puissent les suivre et y participer.
- ❖ Adopter un horaire flexible pour les réunions communautaires ou les bureaux gouvernementaux pour les adapter aux personnes ayant des horaires de travail différents ou des responsabilités familiales.
- ❖ Créer des demandes et des formulaires conviviaux pour les services gouvernementaux afin que tout le monde, y compris les gens aux capacités de lecture différentes, puisse accéder facilement à leur contenu.



Exemples de mesures d'adaptation dans le logement

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation possibles dans le logement.

- ❖ Ajouter une rampe ou des mains courantes pour faciliter l'accès à l'immeuble des locataires ayant des problèmes de mobilité.
- ❖ Autoriser les locataires ayant des incapacités à avoir des animaux d'assistance, même si une politique d'interdiction des animaux de compagnie est en vigueur dans l'immeuble.

- ❖ Offrir des appartements plus vastes ou d'autres modalités flexibles pour les locataires vivant en famille.
- ❖ Assouplir les critères de sélection des locataires pour loger les nouveaux arrivants éventuellement sans antécédents de crédit ou de location au Canada.
- ❖ Installer des alertes d'incendie visuelles pour les locataires sourds ou malentendants.

3.2 Demander des mesures d'adaptation

Le processus de mise en œuvre de mesures d'accommodation est collaboratif. Si vous demandez une mesure d'adaptation, vous devez coopérer avec l'autre partie (par exemple votre employeur) pour trouver et accepter une **adaptation raisonnable** qui répond à vos besoins. Vous devez communiquer clairement avec l'autre partie pour expliquer les besoins particuliers auxquels votre mesure d'adaptation doit répondre et lui exprimer une rétroaction sur ses résultats une fois qu'elle vous est offerte.

Si votre demande d'adaptation est liée à une incapacité, à une grossesse ou, dans certains cas, à votre religion, vous devrez peut-être fournir des **documents et des renseignements supplémentaires** à son appui. Il pourra s'agir d'une note d'un médecin, d'une note d'un psychiatre ou d'une note d'une institution religieuse justifiant cette adaptation.

Veillez noter que, quand vous demandez une mesure d'adaptation, **un employeur, un fournisseur de services ou un propriétaire n'a pas le droit de connaître votre diagnostic exact ni le nom de vos médicaments.**

Une note d'un médecin ou un autre document ne doit indiquer que les renseignements pertinents sur vos besoins et vos limitations pour aider la personne concernée à mettre en œuvre vos mesures d'adaptation.

En vertu de la loi sur les droits de la personne, vous avez seulement droit à des mesures d'adaptation raisonnables, mais non parfaites. Vous devez donc accepter les mesures d'adaptation qui répondent raisonnablement à vos besoins, même si elles ne sont pas celles que vous préférez.

Par exemple, imaginez que vous avez une déficience visuelle et besoin d'une technologie d'assistance pour lire les documents imprimés à votre nouvel emploi. L'entreprise met à votre disposition une technologie d'assistance moins coûteuse, mais efficace et qui répond à vos besoins. Bien qu'elle soit différente de la technologie particulière que vous avez demandée, cela serait considéré comme étant une mesure d'adaptation raisonnable, puisqu'elle est adaptée à vos besoins et vous permet de travailler efficacement.

3.3 Contrainte excessive

En vertu de la loi sur les droits de la personne, un employeur ou d'un fournisseur de logements ou de services doit fournir des mesures d'adaptation sans que **cela constitue une contrainte excessive.**

La contrainte devient excessive quand la mesure d'adaptation devient trop difficile, dangereuse ou coûteuse pour le propriétaire, l'employeur ou le fournisseur de services.

Il est important de comprendre que **l'évaluation de la contrainte excessive se fait au cas par cas**. Par conséquent, un propriétaire, un employeur ou un fournisseur de services doit évaluer chaque demande d'adaptation une par une avant de décider qu'il lui est impossible d'y donner suite. La contrainte excessive **ne peut pas servir d'excuse automatique pour refuser les demandes d'adaptation raisonnables**.

Si les employeurs, les fournisseurs de services ou les propriétaires prétendent qu'ils ne peuvent pas offrir une mesure d'adaptation à cause d'une contrainte excessive, **ils doivent démontrer qu'ils ont examiné toutes les options d'adaptation possibles avant de prendre cette décision**.

Exemples de contrainte excessive

- ❖ Une petite entreprise en difficulté financière n'a pas les moyens d'apporter des changements coûteux au poste de travail d'un employé pour adapter celui-ci à son incapacité physique.
- ❖ Une entreprise qui emploie un petit nombre de personnes ne peut pas accorder un congé prolongé à un employé afin qu'il s'acquitte de ses responsabilités familiales (par exemple conduire son enfant aux rendez-vous médicaux), car la surcharge de travail qui en résulterait pourrait être trop lourde pour les autres travailleurs.
- ❖ Une entreprise qui utilise un équipement lourd ne peut pas prendre une mesure d'adaptation pour une personne ayant une dépendance à l'alcool pour des raisons de sécurité.
- ❖ Une petite école rurale aux ressources limitées ne peut pas offrir un équipement ou un soutien spécialisé aux élèves ayant des incapacités complexes.

4. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et son processus de conformité

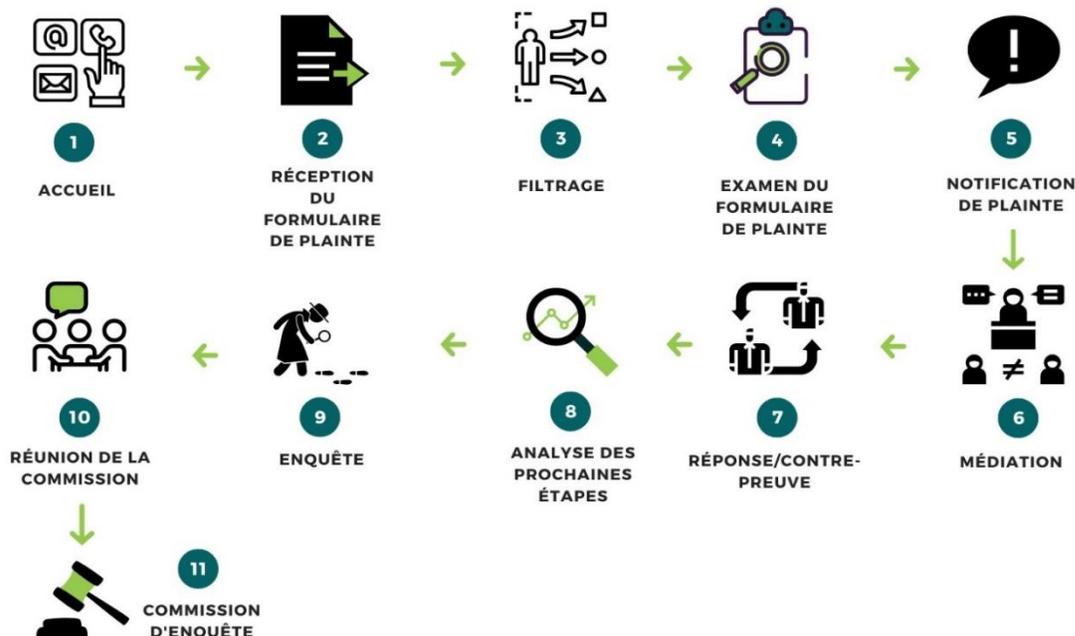
La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** (la Commission) est l'organisme gouvernemental provincial qui assure la protection des droits de la personne de tous les Néo-Brunswickois en vertu de la *Loi*. **Si une personne pense avoir subi une forme de discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs protégés, elle peut déposer une plainte auprès de la Commission.** Ce mécanisme de dépôt de plainte s'appelle le **processus de conformité**.

Pendant le processus de conformité, la Commission demeure neutre. La Commission ne prend donc pas parti en faveur du **plaignant** (la personne qui dépose la plainte) ou de **le répondant** (la personne ou l'organisme accusés de discrimination) ni ne favorise l'un ou l'autre. En demeurant neutre et impartiale, la Commission s'assure que le processus est équitable, impartial et objectif. Cela permet à la Commission d'examiner attentivement tous les renseignements disponibles et de parvenir à une résolution équitable et impartiale d'une plainte, conforme aux cadres réglementaires prévus par la *Loi*.

4.1 Le processus de conformité et ses étapes

Le processus de conformité comporte plusieurs étapes et peut mener à différents résultats, selon les spécificités de chaque plainte. Certaines plaintes peuvent être résolues grâce à une médiation ou être soumises à une commission d'enquête, alors que d'autres peuvent être rejetées faute de preuve pour étayer une allégation de discrimination. **Par conséquent, toutes les plaintes ne font pas l'objet de toutes les étapes du processus de conformité.**

Ce qui suit est une description simplifiée des différentes étapes du processus de conformité :





1

ACCUEIL

Contactez la Commission au téléphone ou par courriel.

À ce stade du processus, vous pouvez parler à un agent **au sujet de votre situation**. L'agent vous informera sur la *Loi* et sur le processus de conformité. Si votre situation ne relève pas de la compétence de la Commission, l'agent pourra également vous recommander de prendre contact avec un autre organisme gouvernemental, comme Travail sécuritaire NB ou Ombud N.-B. (veuillez consulter la liste des autres organismes gouvernementaux et de leurs services à **l'annexe A**). Votre conversation **sera confidentielle jusqu'à ce que vous décidiez de déposer une plainte**.



2

RÉCEPTION
DU
FORMULAIRE
DE PLAINTÉ

Remplir un formulaire de plainte

Si vous décidez de déposer une plainte, vous devrez utiliser les formulaires de plainte officiels de la Commission. Vous pouvez trouver le formulaire de plainte officiel sur notre site Web (www.gnb.ca/hrc-cdp). Nous pouvons également vous faire parvenir le formulaire par courriel ou par courrier. Dans le formulaire de plainte, vous êtes le **plaignant** et la personne qui vous a discriminé est le **répondant**. Remplissez toutes les sections du formulaire et décrivez les événements le mieux possible. Assurez-vous de sélectionner un ou plusieurs motifs de discrimination (p. ex. race, couleur, etc.) et le secteur ou les secteurs où la discrimination s'est produite (p. ex. emploi, logement ou services). **Vous devez retourner le formulaire de plainte dûment rempli et signé à la Commission par courriel ou par courrier ordinaire.**



3

FILTRAGE

Filtrage

Quand vous déposez une plainte, la Commission la passe en revue pour vérifier qu'elle respecte les exigences légales et qu'elle relève de sa compétence. **À cette étape, votre plainte peut être classée sans suite si elle ne relève pas de la compétence de la Commission ou si l'information fournie ne justifie pas l'allégation de discrimination.** Si votre plainte est classée sans suite, vous recevrez une lettre de la direction. Si votre plainte respecte les exigences légales, elle sera attribuée à un agent.



4

EXAMEN DU
FORMULAIRE
DE PLAINTÉ



5

NOTIFICATION
DE PLAINTÉ

Modifications du formulaire de plainte et avis de plainte

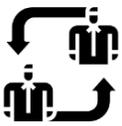
Votre formulaire de plainte devra peut-être être modifié, par exemple si vous avez sélectionné par erreur un motif de discrimination qui ne s'applique pas à votre situation. Dans ce cas, **un agent communiquera avec vous au téléphone ou en personne afin que vous apportiez les modifications nécessaires au formulaire**. L'agent expliquera également le processus de conformité et offrira des services de

médiation. À cette étape, la Commission **communique également avec le répondant** pour lui expliquer le processus et lui remet une copie de votre plainte afin de l'informer des allégations qui le visent.



Médiation

La médiation est une **partie volontaire** du processus qui peut **avoir lieu à différentes étapes** de votre plainte. Pendant la médiation, un membre du personnel de la Commission **aide le répondant et vous-même à régler la plainte d'un commun accord**. Si la médiation réussit, le répondant peut accepter de vous verser une indemnité pour perte de salaire ou pour atteinte à votre dignité et à votre respect de soi; vous présenter ses excuses; suivre une formation en droits de la personne ou modifier ses politiques et ses procédures. Si la médiation échoue ou n'est pas acceptée par les deux parties, la plainte passe à l'étape suivante du processus.



Réponses et réfutation

Une fois que le répondant a reçu votre plainte, il peut **répondre** à vos allégations. Le répondant communique ainsi à la Commission sa version des événements qui ont eu lieu. Une fois que le répondant a déposé sa réponse, vous pouvez opposer à celle-ci une **réfutation** ou un contre-argument.



Analyse des prochaines étapes

La Commission analyse les éléments de preuves et l'information fournis dans la plainte, la réponse et la réfutation pour déterminer si la plainte doit être **classée sans suite** ou si elle nécessite de **recueillir de plus amples renseignements**. Si la Commission exige un complément d'information, la plainte est aiguillée vers un **processus d'enquête**.



Enquête

Si le dossier est attribué à un enquêteur, il peut recueillir des documents (par exemple des courriels, des messages textes, des rapports de sécurité, des relevés de paie, etc.), procéder à des entrevues avec les témoins et les parties concernées et rassembler tous les autres éléments de preuve à l'appui de votre plainte. L'enquêteur **prépare ensuite un rapport faisant état de ses constatations et de ses recommandations**. Il peut recommander soit de **fermer le dossier parce que la plainte est sans fondement** (les éléments de preuve ne permettent pas de conclure à une forme de discrimination), soit de

renvoyer la plainte à une **commission d'enquête**. Ce rapport est remis aux membres de la Commission.



Réunion de la Commission

Les membres de la Commission sont des représentants du public qui passent en revue les recommandations du personnel de la Commission pour **décider si la plainte doit être classée sans suite ou renvoyée à une commission d'enquête aux fins d'une audience officielle**. Les membres de la Commission peuvent également renvoyer votre dossier à une commission d'enquête s'ils concluent que le rapport d'enquête confirme qu'une forme de discrimination a eu lieu.



Commission d'enquête

Une commission d'enquête a le pouvoir de prendre une **décision définitive à l'égard d'une plainte en matière de droits de la personne**. La commission d'enquête fonctionne séparément de la Commission des droits de la personne et ses décisions deviennent publiques. Pendant une audience de la commission d'enquête, toutes les parties concernées peuvent présenter leurs preuves, leurs arguments et leurs témoignages. **En se fondant sur les preuves, la commission d'enquête prend une décision juridiquement contraignante quant à savoir s'il y a eu discrimination et sur les mesures à prendre pour remédier à la situation**. Les mesures de réparation peuvent être la réintégration à un poste, une indemnité pour perte de salaire ou pour atteinte à la dignité et au respect de soi liée à la discrimination. Il est possible d'interjeter appel des décisions d'une commission d'enquête devant les tribunaux provinciaux.

Appel du rejet d'une plainte : Si la direction rejette votre plainte, vous pouvez faire appel de cette décision. À cette fin, vous devrez remplir un Formulaire de revue d'une décision du directeur dans un délai de 30 jours à dater de la fermeture du dossier de votre plainte, en expliquant les raisons de votre désaccord avec cette décision.

4.2 Comment déposer une plainte en matière des droits de la personne

Pour déposer une plainte devant la Commission, vous devez remplir les formulaires suivants :

- ❖ **Formulaire de plainte en matière des droits de la personne**
- ❖ **Formulaire des coordonnées**
- ❖ **Formulaire d'autorisation de divulguer des renseignements personnels**
 - Ce formulaire autorise la Commission à communiquer votre formulaire de plainte au répondant.

Tous ces formulaires sont accessibles sur le site Web de la Commission, à www.gnb.ca/hrc-cdp. La Commission peut également vous les faire parvenir par courriel ou par courrier ordinaire. **Vous devrez présenter tous ces formulaires pour déposer une plainte.**

Une fois votre plainte passée en revue par le personnel de la Commission, on pourra vous demander de remplir un Formulaire d'autorisation de communication de renseignements médicaux relatifs aux droits de la personne. Ce formulaire est nécessaire si votre plainte fait état d'une discrimination liée à une incapacité ou une grossesse, puisqu'il autorise la Commission à demander aux médecins, hôpitaux, cliniques, etc. une documentation médicale (par exemple radiographies, diagnostic, etc.).

4.3 Renseignements importants à savoir sur le dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne

- ❖ **Votre plainte doit être déposée dans un délai d'une année à compter de la date de l'incident de discrimination.** Autrement, vous devrez remplir un formulaire de plus, intitulé « **Formulaire de demande de prolongation du délai** ». Ce formulaire vous demande d'expliquer pour quelles raisons vous n'avez pas été en mesure de déposer une plainte dans le délai d'un an.
- ❖ Pour déposer une plainte devant la Commission, la situation de discrimination que vous signalez **doit avoir eu lieu au Nouveau-Brunswick.**
- ❖ La situation de discrimination que vous signalez **doit être liée à un ou plusieurs motifs de discrimination** (p. ex. race, religion, origine nationale, etc.) et **avoir eu lieu dans un ou plusieurs secteurs de discrimination** (p. ex. emploi ou logement).
- ❖ Assurez-vous de remplir toutes les sections du formulaire de plainte le mieux possible avant de le retourner à la Commission. Si vous avez des questions sur la façon de remplir le formulaire de plainte, adressez-vous à la Commission.
- ❖ **Tous les formulaires doivent être remplis en français ou en anglais.**
- ❖ En raison de sa neutralité, la Commission ne peut vous fournir aucun conseil pour vous aider à remplir les formulaires de plainte. En revanche, **un membre de votre famille, un ami, un interprète, un défenseur ou un agent des services d'établissement peut vous aider à remplir les formulaires nécessaires.** Vous pouvez également décider qu'ils vous représenteront pendant les différentes étapes du processus de conformité, mais vous devez en informer la Commission.
- ❖ Si vous avez besoin d'une mesure d'adaptation pour remplir le formulaire de plainte, par exemple en raison d'une incapacité, veuillez en informer le personnel de la Commission. Bien que la Commission ne puisse donner aucun conseil juridique, nous pouvons prendre diverses mesures d'adaptation pour aider les personnes à remplir les documents nécessaires.
- ❖ **Vous n'avez pas besoin d'avoir recours à un avocat pour déposer une plainte en matière de droits de la personne.** Vous pourrez quand même décider qu'un avocat vous représente à vos frais pendant tout le processus. Vous devrez en informer la Commission si vous êtes représenté par un avocat.
- ❖ Pour les plaintes liées à une incapacité physique ou mentale et à la grossesse, **vous devrez fournir une documentation médicale, comme la note d'un médecin, indiquant votre diagnostic précis.** Cela aidera la Commission à confirmer la caractéristique protégée que vous déclarez présenter, p. ex. une incapacité.

- ❖ **Le traitement et la résolution d'une plainte peuvent prendre de plusieurs mois à plusieurs années**, selon sa complexité et les faits. La Commission demeurera en contact avec vous tout au long du processus pour vous tenir au courant de l'état d'avancement de votre plainte.

5. La *Loi* et l'immigration

Est-ce que je dois être un citoyen canadien ou un résident permanent du Canada pour déposer une plainte en matière de droits de la personne auprès de la Commission?



Non, la résidence permanente ou la citoyenneté ne vous sont pas nécessaires pour déposer une plainte en matière de droits de la personne. Au Nouveau-Brunswick, toute personne ayant subi une forme de discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs protégés en vertu de la *Loi* peut déposer une plainte. **Votre statut d'immigration n'importe pas – que vous soyez un immigrant sans statut légal, un réfugié, un étudiant étranger, un travailleur étranger ou que vous apparteniez à toute autre catégorie – si vous avez été victime de discrimination, vous avez le droit de porter plainte.**

La *Loi* garantit à chacun, indépendamment de son statut d'immigration, la protection contre tout traitement injuste et la possibilité d'obtenir justice et de parvenir à une résolution pour toute forme de discrimination subie dans la province.

La Commission informera-t-elle Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) de ma plainte en matière de droits de la personne?

Non, la Commission n'informera pas IRCC qu'une plainte en matière de droits de la personne a été déposée. Votre plainte est confidentielle jusqu'à ce qu'elle parvienne à une commission d'enquête. Même quand une commission d'enquête rend une décision sur une plainte, la Commission des droits de la personne n'informe pas en principe IRCC de la décision de la commission d'enquête. **Il est malgré tout important de faire remarquer que la Commission ne peut pas empêcher un répondant de communiquer de l'information sur votre plainte.** Il est rappelé aux parties à une plainte que celle-ci est confidentielle.

Mon dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne aura-t-il une incidence sur mon statut d'immigration ou sur ma demande de résidence permanente?

Déposer une plainte en matière de droits de la personne ne devrait avoir aucune incidence sur votre statut d'immigration ou sur votre demande de résidence permanente. En revanche, il est important de tenir compte du fait que la Commission est dans l'impossibilité d'empêcher des situations ou des mesures pouvant être liées à votre dépôt d'une plainte, comme votre licenciement, qui pourraient se répercuter sur votre statut d'immigration octroyé par IRCC.

Les personnes peuvent déposer des plaintes en matière de représailles auprès de la Commission, si un employeur, un fournisseur de logements ou un fournisseur de services les traite d'une manière injuste pour avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne. La Commission n'a cependant pas le pouvoir légal d'empêcher les employeurs, les fournisseurs de logements ou les fournisseurs de services de prendre une mesure particulière à la suite de votre plainte.

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent-ils déposer une plainte en matière de droits de la personne?

Oui, les travailleurs étrangers temporaires peuvent déposer une plainte en matière de droits de la personne auprès de la Commission. Leur plainte sera traitée de la même façon que les autres plaintes déposées auprès de la Commission.

La Commission offre-t-elle des services d'interprétation ou de traduction aux nouveaux arrivants pendant le processus de conformité?

La Commission ne peut pas offrir des services d'interprétation ou de traduction aux plaignants. Les personnes ayant besoin de services d'interprétation ou de traduction devraient s'adresser à leur organisme d'établissement ou multiculturel local pour obtenir un soutien à la traduction. Pour consulter la liste des organismes d'établissement ou multiculturels provinciaux de votre région, reportez-vous au [site Web du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick](#).

Annexe A : Commission des droits de la personne et autres services provinciaux connexes au Nouveau-Brunswick

	Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick (Travail sécuritaire NB)	Normes d'emploi	Ombud Nouveau-Brunswick	Défenseur des enfants et des jeunes du Nouveau-Brunswick	Tribunal sur la location de locaux d'habitation	Service Nouveau-Brunswick
Quel est leur rôle?	Protéger les gens contre la discrimination dans l'emploi, le logement, les services, la publicité et les associations fondées sur 16 motifs protégés dans la <i>Loi</i> (p. ex. race, incapacité, genre, etc.). La <i>Loi</i> protège également les gens contre le harcèlement sexuel et les représailles.	Aider les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick à créer des milieux de travail sûrs et sains pour prévenir les blessures au travail et les maladies professionnelles et offrir des indemnités et des traitements médicaux aux travailleurs ayant subi des blessures au travail ou les conséquences d'un travail dangereux.	Réglementer les droits fondamentaux des employés liés au travail. Ces droits comprennent tous les aspects des salaires et de la rémunération, des vacances et des congés, des heures de travail et des pauses pendant le travail, du licenciement et des procédures de mise à pied, etc.	Enquêter sur les plaintes administratives contre les ministères provinciaux, les districts scolaires, les régies régionales de la santé, les municipalités, etc. Les plaintes doivent être liées aux décisions, aux mesures ou aux procédures d'un ministère.	Jouer le rôle de défenseur des droits et des intérêts des enfants, des jeunes et des aînés et s'assurer que leurs droits sont protégés. Le Bureau du défenseur peut également enquêter sur les plaintes, suivre les lois et les politiques, vérifier la qualité des services aux enfants, aux jeunes et aux aînés, informer le public et formuler des recommandations au gouvernement	Résoudre les problèmes ou les conflits entre les propriétaires et les locataires liés au loyer, au bail, aux expulsions, aux équipements dans les immeubles à usage locatif, etc.	Service Nouveau-Brunswick offre au public un accès à de nombreux services des gouvernements fédéral et provincial et des administrations municipales en personne, en ligne et dans ses centres Téléservices. Ces services sont notamment l'immatriculation des véhicules, les permis de conduire, les cartes d'assurance-maladie, les évaluations foncières, les certificats de

Examiner les droits de la personne au Nouveau-Brunswick

					sur les questions qui ont une incidence sur les enfants, les jeunes et les aînés.		naissance, de décès ou de mariage, etc.
Comment peuvent-ils vous aider?	Si vous vous identifiez à une caractéristique protégée et si vous avez été victime de discrimination au Nouveau-Brunswick dans l'un des secteurs protégés en vertu de la <i>Loi</i> , vous pouvez vous renseigner auprès de la Commission sur le processus et déposer une plainte en matière de droits de la personne.	Si vous vous blessez au travail ou si vous contractez une maladie professionnelle ou souffrez d'une incapacité liée au travail, vous pouvez présenter une demande d'indemnisation à Travail sécuritaire et vous pourriez avoir droit à une indemnité monétaire et à la couverture du traitement de votre problème de santé.	Si vous croyez que vos droits en matière d'emploi en vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> ont été violés, vous pouvez déposer une plainte auprès de Normes d'emploi. Normes d'emploi pourra enquêter sur votre plainte et prendre une décision sur son fondement, c.-à-d. déterminer si vous avez été privé de ces droits en matière d'emploi.	Si l'enquête de l'ombud conclut que la plainte était justifiée et que le ministère était fautif, il peut recommander des changements à la règle, à la pratique ou à la procédure visée par la plainte.	Si un problème lié à tout service, toute politique ou toute loi peut se répercuter négativement sur les enfants, les jeunes ou les aînés, la question peut être portée à l'attention du défenseur qui pourra l'examiner et enquêter à son sujet. En se fondant sur son enquête, le défenseur pourra recommander des changements et des améliorations.	Si vous êtes locataire et qu'un problème avec votre propriétaire ne se résout pas, vous pouvez présenter une requête au Tribunal. Le Tribunal étudiera votre requête et vous apportera son aide pour régler la question.	Vous pouvez vous rendre à un bureau de SNB ou demander son aide au téléphone pour utiliser tous ses services gouvernementaux .
Devez-vous détenir le statut de résident permanent ou de citoyen	Non	Non. Même si vous n'êtes pas un résident permanent, si vous travaillez légalement au Nouveau-Brunswick,	Non. En revanche, certains travailleurs ne sont pas protégés en vertu de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> . Par exemple, les entrepreneurs	Non	Non	Non	Non

<p>pour recevoir leurs services?</p>		<p>p. ex. en vertu d'un permis de travail, vous pouvez présenter une demande d'indemnisation à Travail sécuritaire. En revanche, certaines protections ne sont pas offertes aux employés occasionnels et aux « travailleurs domestiques ». Les travailleurs agricoles, les « domestiques » et les pêcheurs ne bénéficient pas non plus des prestations et des services dans certaines situations.</p>	<p>indépendants ou les personnes qui travaillent dans un domicile privé (gardiens d'enfants, travailleurs des soins à domicile ou personnes embauchées en privé par le propriétaire lui-même).</p>				
<p>Quels sont leurs systèmes de traitement des plaintes?</p>	<p>La Commission a compétence pour passer en revue une plainte, offrir une médiation et procéder à une enquête à son sujet et la renvoyer à la Commission du travail et de l'emploi. La Commission est l'organisme qui peut prendre une décision finale sur une plainte. Dans</p>	<p>Vous pouvez présenter une demande d'indemnisation sur un formulaire officiel de Travail sécuritaire où vous décrirez la nature de votre blessure ou de votre accident au travail. Travail sécuritaire</p>	<p>La direction peut charger un agent des normes d'emploi d'enquêter sur votre plainte et de déterminer si vos droits liés au travail ont été violés. Si l'enquête conclut que la <i>Loi</i> a été violée, la direction peut demander à un employeur de verser la somme due à un employé</p>	<p>Après le dépôt de votre plainte auprès de l'ombud, il mène une enquête en recueillant des renseignements et peut tenir une audience pour déterminer si un ministère ou ses agents ont manqué à leur devoir ou commis des fautes</p>	<p>Si une plainte ou une pétition est déposée auprès du défenseur, il peut offrir une médiation au nom de la personne concernée ou enquêter sur ce dossier. Selon ses conclusions, le défenseur peut recommander</p>	<p>Après le dépôt de votre plainte, votre dossier est attribué à un médiateur des loyers. Le médiateur mène une enquête et essaie de négocier un règlement à l'amiable entre vous et votre propriétaire. Si la médiation échoue, le</p>	<p>En cas de problème avec l'un de ses services, vous pouvez écrire à SNB par l'intermédiaire de son formulaire en ligne « Contactez-nous », lui téléphoner, lui adresser un courriel ou vous rendre en personne à l'un de ses bureaux.</p>

Examiner les droits de la personne au Nouveau-Brunswick

	<p>ses décisions, la Commission a le pouvoir d'octroyer une indemnité monétaire aux plaignants pour atteinte à la dignité et au respect de soi et pour des pertes financières, comme une perte de salaire, ainsi que d'autres réparations.</p> <p>Pour consulter les différentes étapes du processus de conformité de la Commission, veuillez vous reporter à la section 4.1 de ce guide.</p>	<p>pourra enquêter sur votre demande et, en s'appuyant sur les éléments de preuve disponibles, décider si une indemnisation ou la prise en charge de vos coûts vous est due. Si vous n'êtes pas d'accord avec sa décision, vous avez le droit de soumettre un appel au Tribunal d'appel des accidents au travail.</p>	<p>(p. ex. perte de salaire, paye de vacances), ordonner à une personne de cesser de violer la <i>Loi</i>, imposer une pénalité administrative, etc. La décision de la direction peut être portée en appel devant la Commission du travail et d'emploi.</p>	<p>professionnelle. L'ombud peut remettre ensuite un rapport au ministère concerné en suggérant des mesures à prendre pour éviter que des problèmes similaires ne se reproduisent à l'avenir.</p>	<p>des changements à apporter aux politiques ou aux règles de l'autorité ou du ministère concerné afin de remédier à la situation. Le défenseur peut donner suite à la fois aux plaintes individuelles et aux plaintes relatives à des problèmes systémiques.</p>	<p>médiateur rend une décision sur le bien-fondé de votre plainte en vertu de la <i>Loi sur les locaux d'habitation</i>. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision, vous avez le droit de la porter en appel devant la Cour du Banc du Roi.</p>	
Coordonnées	<p>Site Web : www.gnb.ca/hrc-cdp</p> <p>Adresse de courriel : hrc.cdp@gnb.ca</p> <p>Tél. : 506 453-2301</p>	<p>Site Web : http://www.travailsecuritairenb.ca</p> <p>Tél. : 1-800-999-9775</p>	<p>Site Web : Normes d'emploi (gnb.ca)</p> <p>Courriel : EmploymentStandards@gnb.ca</p> <p>Tél. : 1-888-452-2687</p>	<p>Site Web : Accueil (ombudnb.ca)</p> <p>Courriel : ombud@gnb.ca</p> <p>Tél. : 506 453-2789</p>	<p>Site Web : Défenseur des enfants et des jeunes du Nouveau-Brunswick (cyanb.ca)</p> <p>Tél. : 506 453-2789</p>	<p>Site Web : Louer au Nouveau-Brunswick (gnb.ca)</p> <p>Courriel : irent@snb.ca</p> <p>Tél. : 1-888-762-8600</p>	<p>Site Web : Service Nouveau-Brunswick, Canada - SNB.CA</p> <p>Courriel : snb@snb.ca</p> <p>Tél. : 1-888-762-8600</p>



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la *Loi* et sur vos droits de la personne au Nouveau-Brunswick, vous pouvez communiquer avec la Commission par téléphone, au 506 453-2301 ou par courriel, à l'adresse hrc.cdp@gnb.ca.

Adresse
751, rue Brunswick
Fredericton
E3B 1H8

Adresse postale :
Maison Barry
C. P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1

Pour accéder aux formulaires de plainte en ligne et pour obtenir de plus amples renseignements et des ressources sur les droits de la personne au Nouveau-Brunswick, reportez-vous au site Web de la Commission : www.gnb.ca/hrc-cdp.