

Ligne directrice sur la situation de famille

Mai 2017



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

Introduction	4
1.0 Signification du terme « famille ».....	4
2.0 Discrimination liée à la situation de famille	5
2.1 Emploi	5
2.2 Hébergement, services ou installations accessibles au public.....	6
2.3 Logement et vente de propriété	7
2.4 Associations professionnelles, d'affaires ou de métiers	7
3.0 Obligation d'accommodement et exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise.....	8
4.0 Obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille.....	9

Remarque :

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission ») élabore des lignes directrices pour s'acquitter de son mandat qui consiste à prévenir la discrimination. Ces lignes directrices ont pour objet d'aider chacun à comprendre ses droits et ses obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée la « *Loi* »).

La présente ligne directrice donne l'interprétation, par la Commission, des dispositions de la *Loi* concernant la discrimination fondée sur la situation de famille. Elle est assujettie aux décisions des commissions d'enquête et des tribunaux. La présente ligne directrice doit être lue en tenant compte de ces décisions et du libellé des dispositions de la *Loi*. En cas de conflit entre la présente ligne directrice et la *Loi*, celle-ci l'emporte. Cette ligne directrice n'a pas valeur d'avis juridique. Veuillez adresser toute question au sujet de la présente ligne directrice au personnel de la Commission.

Introduction

Le 5 mai 2017, la *Loi* a été modifiée pour inclure la situation de famille en tant que motif interdit de discrimination. À la suite de cette modification, la *Loi* interdit maintenant la discrimination fondée sur le fait qu'une personne :

- est un proche aidant pour un enfant, un parent âgé ou un autre membre de la famille;
- a ou non des enfants ou une famille;
- est apparentée ou a un lien familial avec une personne ou une famille particulière;
- est perçue comme ayant l'une ou l'autre des caractéristiques ci-dessus.

Le motif interdit de « situation de famille » n'est pas défini dans la *Loi*, et il ne se limite strictement pas aux situations ci-dessus. Comme dans le cas de toutes les plaintes concernant les droits de la personne, une plainte alléguant une discrimination fondée sur la situation de famille ne peut pas reposer sur de simples conjectures. Une personne qui dépose une plainte doit présenter suffisamment d'information dans le formulaire de plainte pour appuyer les allégations de discrimination, sinon la plainte pourrait être rejetée à un stade préliminaire du processus.

Bien que la situation de famille représente un nouveau motif interdit de discrimination aux fins de la *Loi*, de nombreuses formes de discrimination visées par la situation de famille étaient précédemment interdites pour d'autres motifs. Par exemple, un parent à qui l'on refusait l'accès à un service ou à un hébergement sur la base qu'il avait un enfant pouvait auparavant, dans certaines situations, déposer une plainte pour discrimination fondée sur l'âge au nom de cet enfant. Les parents peuvent toujours présenter de telles plaintes au nom de leurs enfants, mais ils peuvent maintenant déposer des plaintes en leur propre nom en alléguant une discrimination liée à la situation de famille.

1.0 Signification du terme « famille »

Le terme « famille » n'est pas défini par la *Loi*. L'interprétation par la Commission du terme « famille » inclut le fait d'être apparenté à une autre personne par les liens du sang, par alliance ou par un statut de gardien légal, mais elle ne se limite pas exclusivement à ces relations. La « famille » peut inclure des relations où les liens émotionnels sont si étroits que la relation devient de nature familiale. Cependant, la « famille » ne s'étend pas aux amis proches, aux colocataires, aux gardiens ou aux gardiennes d'enfants, aux soignants embauchés ni à d'autres individus similaires, à moins que des liens familiaux soient présents dans la relation.

Si une personne cherche à obtenir un accommodement fondé sur une situation de famille, ou si elle dépose une plainte concernant les droits de la personne auprès de la Commission en alléguant une discrimination liée à la situation de famille, cette personne a l'obligation de fournir suffisamment d'information pour démontrer qu'il existe une relation familiale.

2.0 Discrimination liée à la situation de famille

La situation de famille est un motif de discrimination interdit dans tous les secteurs où la *Loi* est applicable. Il existe une obligation de prendre toutes les mesures d'accommodement possibles à l'endroit des personnes sur la base de la situation de famille sans que cela constitue une contrainte excessive. Ce qui constitue une contrainte excessive dépendra des circonstances, et c'est sur l'employeur, le fournisseur de service, le fournisseur ou l'association de logement que repose le fardeau de démontrer qu'il est impossible pour lui de prendre des mesures d'accommodement sans en subir une contrainte excessive. L'obligation d'accommodement et les exceptions connexes font l'objet d'une discussion plus approfondie dans la section 3.0 Obligation d'accommodement et exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise de cette ligne directrice.

L'obligation de prendre des mesures d'accommodement comprend les accommodements associés aux obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille, lesquelles obligations sont abordées en détail dans la section 4.0 Obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille.

2.1 Emploi

La *Loi* interdit toute discrimination en matière d'emploi par les employeurs, les collègues, les personnes agissant au nom de l'employeur, les agences d'emploi, les syndicats et les organisations de l'employeur. Ces personnes et entités ne peuvent pas :

- refuser d'engager ou de continuer d'employer (même avec un avis) une personne en raison de sa situation de famille, notamment dans les cas où cette personne :
 - est apparentée avec une personne en particulier (par exemple un employé/client actuel ou passé);
 - fait partie d'une famille en particulier ou est apparentée avec une personne ayant une caractéristique particulière (par exemple incapacité ou condamnation au criminel);
 - a une obligation d'aidant à l'endroit d'un membre de sa famille;
- rétrograder un employé, lui refuser une promotion ou ne pas prendre en considération l'employé en vue d'une promotion en raison de sa situation de famille ;

Ligne directrice sur la situation de famille

- harceler un employé en raison de sa situation de famille, ou permettre qu'un tel harcèlement ait lieu;
- soumettre un employé à un traitement défavorable en profitant de sa situation de famille ;
- publier une annonce d'emploi qui indique que les personnes ayant des enfants ou des obligations liées aux soins d'enfants ne devraient pas présenter leur candidature;
- rendre les conditions de travail inacceptables pour un employé en se fondant sur sa situation de famille, forçant ainsi cet employé à démissionner;
- refuser l'adhésion à un syndicat ou à une organisation de l'employeur, ou imposer des restrictions en vue d'une telle adhésion, à une personne en raison de sa situation de famille.

Tel qu'il est indiqué ci-dessus, les responsabilités d'un proche aidant et d'un employeur concernant l'obligation de prendre des mesures d'accommodement pour les obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille sont abordées dans la section 5.0 Obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille de cette ligne directrice.

2.2 Hébergement, services ou installations accessibles au public

La *Loi* interdit la discrimination dans les installations d'hébergement (par exemple hôtels), de services ou installations accessibles au public (par exemple magasins, restaurants, écoles, programmes gouvernementaux, espaces publics, centres commerciaux). Les fournisseurs de ces services et installations ne peuvent pas :

- refuser de servir des personnes parce qu'elles :
 - sont apparentées avec une personne en particulier (par exemple un employé/client actuel ou passé);
 - font partie d'une famille en particulier ou sont apparentées avec une personne ayant une caractéristique particulière (par exemple incapacité ou condamnation au criminel);
 - sont accompagnées de leurs enfants ou d'un membre de leur famille qui est sous leur garde;
- interdire ou limiter l'accès au service ou à l'installation normalement accessible au public parce que ces personnes sont accompagnées de leurs enfants ou d'un membre de leur famille qui est sous leur garde;
- interdire l'allaitement ou limiter la capacité d'une personne à allaiter;
- imposer des frais additionnels à des personnes parce qu'elles sont accompagnées de leurs enfants (à l'exception des frais normalement exigés pour offrir les services à un enfant);
- harceler une personne en raison de sa situation de famille, ou permettre qu'un tel harcèlement ait lieu.

Bien que l'obligation de prendre des mesures d'accommodement concernant les obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille soit plus susceptible de survenir dans les situations d'emploi, certains fournisseurs de services peuvent être

tenus de prendre des mesures d'accommodement pour tenir compte de ces obligations (par exemple fournisseurs de services éducatifs ou autres fournisseurs de services ayant des exigences en termes de présence). La section 5.0 Obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille de cette ligne directrice est applicable (avec les modifications appropriées) aux fournisseurs de services quand de telles situations surviennent.

2.3 Logement et vente de propriété

La *Loi* interdit toute discrimination par des fournisseurs de logement (par exemple propriétaires, corporations de gestion immobilière, conseil d'administration de copropriétés) et par les personnes vendant une propriété (par exemple propriétaire d'une maison, propriétaire d'un logement dans une copropriété). Ces personnes et entités ne peuvent pas :

- refuser de louer ou de vendre une propriété à des personnes parce qu'elles :
 - sont apparentées avec une personne en particulier (par exemple un employé/locataire actuel ou passé);
 - font partie d'une famille en particulier ou sont apparentées avec une personne ayant une caractéristique particulière (par exemple incapacité ou condamnation au criminel);
 - sont accompagnées de leurs enfants ou d'un membre de leur famille qui est sous leur garde;
- interdire à un propriétaire de louer ou de vendre à une personne ayant des enfants;
- inclure dans un contrat ou un acte de transfert des conditions qui limitent la vente d'une propriété sur la base de la situation de famille (par exemple la propriété ne peut pas être vendue à un membre particulier d'une famille ou à une famille en particulier);
- imposer des restrictions concernant l'accès aux aires communes d'un immeuble d'habitation ou d'une copropriété (par exemple buanderie, salle de fête/rencontre) normalement accessibles aux locataires ou aux résidents si les personnes sont accompagnées de leurs enfants;
- harceler une personne en raison de sa situation de famille, ou permettre qu'un tel harcèlement ait lieu;
- imposer des frais additionnels aux locataires parce qu'ils ont des enfants ou offrent des services de proche aidant à un membre de leur famille.

2.4 Associations professionnelles, d'affaires ou de métiers

La *Loi* interdit toute discrimination par des associations professionnelles, d'affaires ou de métiers (par exemple accréditation professionnelle ou organismes d'homologation, chambres de commerce). Ces organisations ne peuvent pas :

- refuser l'adhésion, ou imposer des restrictions concernant l'adhésion, à des personnes parce qu'elles :

- sont apparentées avec une personne en particulier (par exemple un employé/membre actuel ou passé);
- font partie d'une famille en particulier ou sont apparentées avec une personne ayant une caractéristique particulière (par exemple incapacité ou condamnation au criminel);
- ont des enfants ou jouent le rôle de proche aidant pour un membre de leur famille;
- restreindre ou limiter les occasions ou les avantages parce qu'une personne a des enfants ou joue le rôle de proche aidant pour un membre de sa famille;
- harceler une personne en raison de sa situation de famille, ou permettre qu'un tel harcèlement ait lieu.

3.0 Obligation d'accommodement et exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise

La *Loi* exige que les politiques ayant un effet discriminatoire sur des personnes en raison de leur situation de famille soient évitées. La *Loi* impose aussi une obligation de prendre toutes les mesures d'accommodement possibles à l'endroit des personnes sur la base de la situation de famille sans que cela constitue une contrainte excessive. Une personne n'a droit qu'à un accommodement raisonnable, et non à un accommodement parfait.

La conduite peut être considérée comme non discriminatoire s'il peut être démontré que la restriction, la condition ou la préférence est fondée sur une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise.

Pour que la norme adoptée par l'organisation constitue une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise, elle doit satisfaire au « critère de l'arrêt *Meiorin* ».

Selon ce critère en trois volets, il faut établir que la norme :

1. a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;
2. a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif;
3. est raisonnablement nécessaire pour atteindre ce but ou cet objectif, en ce sens que l'employeur, le fournisseur de services ou le fournisseur ou l'association de logement ne peut pas prendre des mesures d'accommodement à l'endroit des personnes qui présentent les caractéristiques de la personne sans en subir une contrainte excessive.

Selon le troisième volet du critère, les besoins de la personne doivent être évalués pour déterminer s'il est possible de procéder à un accommodement à son endroit sans en subir une contrainte excessive.

Ce qui constitue une contrainte excessive dépendra des circonstances, mais des exemples de contrainte excessive pourraient être :

- des coûts extrêmement élevés;
- des perturbations considérables dans l'entreprise;
- des considérations liées à la santé et à la sécurité, incluant les obligations en vertu d'une loi fédérale ou provinciale;
- une très longue absence de durée indéfinie;
- une atteinte considérable aux droits d'autres personnes, dont les employés, les clients ou les locataires;
- l'incapacité de rénover les installations pour répondre aux besoins de la personne;
- l'incapacité d'échanger, de modifier ou de remplacer les fonctions au sein du personnel;
- la mesure dans laquelle les inconvénients empêcheraient l'employeur de réaliser le but de son entreprise.

4.0 Obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille

Les mesures de protection prévues par la *Loi* à l'égard de la situation de famille comprennent la protection des personnes ayant une obligation d'offrir des soins à un membre de leur famille, comme un enfant, un parent âgé ou une sœur ou un frère handicapé.

Dans les recours en matière de droits de la personne, une plainte doit établir le cas apparemment fondé de discrimination (un cas suffisant à première vue). Pour établir un cas apparemment fondé de discrimination professionnelle liée à la situation de famille en vertu de la *Loi* et basée sur l'obligation d'aidant naturel, un plaignant doit être en mesure de montrer :

1. qu'il a une obligation d'aidant naturel faisant l'objet d'une protection contre la discrimination en vertu de la *Loi*;
2. qu'il a connu des répercussions négatives liées à son emploi;
3. que l'obligation d'aidant naturel pour un membre de la famille est un facteur ayant eu une incidence sur les répercussions négatives.

Lorsqu'un cas apparemment fondé de discrimination liée à la situation de famille est établi, l'employeur doit être capable de justifier la conduite ou la pratique comme étant une exigence ou une compétence réellement requise. Si l'employeur ne peut pas le faire, il aura été démontré qu'une discrimination fondée sur la situation de famille a eu lieu.

Ligne directrice sur la situation de famille

Alors que seule la Commission du travail et de l'emploi peut conclure qu'il y a un cas apparemment fondé de discrimination, le rôle de la Commission est de déterminer si un cas défendable de discrimination est présent ou si une exigence ou une compétence réellement requise a été établie. Cela fait partie du rôle de « protection » ou de surveillance de la Commission, alors que celle-ci décide si le transfert d'une plainte à la Commission du travail et de l'emploi est justifié dans les circonstances. Par la suite, la Commission interprète le cadre ci-dessus en ce qui a trait aux protections offertes pour les obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille en vertu de la *Loi*, que la Commission utilisera au moment de déterminer si une plainte a établi un cas défendable de discrimination.

Bien que ce cadre de travail vise à traiter des obligations d'aidant naturel qui sont soulevées dans un contexte d'emploi, il est applicable (avec les modifications appropriées) à d'autres secteurs et activités assujettis à la *Loi*, comme les services.

Obligation d'aidant naturel pour un membre de la famille

Seules les obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille sont protégées contre la discrimination. Le proche aidant et la personne qui reçoit les soins doivent avoir une relation familiale pour que l'obligation d'aidant naturel soit assujettie à la protection prévue par la *Loi* à l'égard de la situation de famille.

Une obligation légale n'est pas requise pour que les obligations d'aidant naturel pour un membre de la famille soient protégées. Bien que l'obligation puisse souvent être de nature légale dans les situations où les proches aidants offrent des soins à leurs enfants, les obligations peuvent découler de la nature ou de la solidité de la relation familiale, ou bien des circonstances particulières au sein des familles. Par exemple, il peut y avoir une obligation d'aidant naturel pour un membre de la famille quand un enfant d'âge adulte offre des soins à un parent âgé ou à un autre proche parent. Il peut aussi y avoir une obligation dans le cas où un parent handicapé a besoin de soins, mais où très peu d'autres membres de la famille sont en mesure de prodiguer les soins. On évalue au cas par cas si une personne a l'obligation de prodiguer des soins à un membre de sa famille, et cette évaluation tient compte de la nature de la relation familiale et des circonstances connexes.

Les obligations d'aidant naturel sont associées à des responsabilités qui découlent de la relation d'aide et qui sont essentielles à celle-ci. Quant à savoir si la prestation de soins est une obligation, cela dépendra des circonstances. Par exemple, une obligation d'aidant naturel pourrait comprendre ce qui suit :

- s'assurer qu'un enfant n'est pas laissé sans surveillance ou dans une situation dangereuse;
- participer aux soins médicaux d'un enfant ou d'un parent (par exemple accompagner un enfant ou un parent à ses rendez-vous médicaux ou à ses traitements);
- veiller à la sécurité et au bien-être d'un parent handicapé (par exemple s'assurer qu'un parent âgé atteint de la maladie d'Alzheimer est nourri);

Ligne directrice sur la situation de famille

- assister à des moments importants de la vie (par exemple cérémonie de remise des diplômes d'un enfant);
- assister aux procédures judiciaires concernant la garde d'un enfant ou la tutelle d'un parent;
- répondre à une obligation découlant d'un accord de garde.

Les aspects de la relation entre les proches aidants et les personnes qui reçoivent les soins ne sont pas tous des obligations d'aidant naturel. Si quelque chose n'est pas un aspect essentiel de la relation d'aide mais reflète plutôt un choix personnel ou une préférence, il est peu probable que ce soit considéré comme une obligation d'aidant naturel. Par exemple, il est peu probable que les éléments suivants soient considérés comme une obligation d'aidant naturel :

- aller en vacances ou en voyage, ou faire une activité en famille, même si c'est prévu depuis longtemps;
- consacrer du temps pour un anniversaire, des congés ou des loisirs avec un enfant ou un parent;
- faire du bénévolat pour une activité d'un enfant (par exemple agir comme accompagnateur lors d'une excursion scolaire, agir comme entraîneur pour l'équipe sportive d'un enfant);
- assister à un match de l'équipe sportive d'un enfant ou d'un parent.

La Commission évaluera au cas par cas si le rôle d'un proche aidant dans les activités parascolaires d'un enfant (par exemple reconduire un enfant à des cours de musique ou à un programme parascolaire) constitue une obligation d'aidant naturel, en tenant compte de la nature de l'activité et de son importance pour le développement de l'enfant.

Répercussion négative

Pour qu'il y ait une répercussion négative concernant l'emploi, la règle ou la politique en milieu de travail (par exemple règles liées aux horaires, politique de présence, etc.) doit avoir entraîné un désavantage ou une conséquence négative pour le proche aidant. Une répercussion négative pourrait inclure :

- une mesure disciplinaire;
- une cessation d'emploi;
- une rétrogradation ou le fait d'être ignoré(e) pour une promotion;
- la perte ou la réduction de gains ou d'avantages;
- une difficulté significative à respecter l'obligation d'aidant naturel, ou l'incapacité de s'acquitter de cette obligation;
- une augmentation significative des frais nécessaires pour s'acquitter de l'obligation d'aidant naturel;
- des conditions de travail ou des choix de quarts de travail moins favorables.

Facteur de la répercussion négative

Pour évaluer si une obligation d'aidant naturel a été un facteur de la répercussion négative, il faut tenir compte de l'obligation d'aidant naturel dans son ensemble. Il faut notamment examiner le niveau de contrôle du proche aidant en relation avec l'obligation d'aidant naturel, ainsi que l'importance de la participation du proche aidant dans le processus d'accommodement avec l'employeur. Quand un proche aidant exerce un contrôle considérable sur l'obligation d'aidant naturel, on peut s'attendre à ce que le proche aidant ait tout d'abord fait des efforts raisonnables pour trouver d'autres arrangements raisonnables. Dans les cas où le proche aidant exerce moins de contrôle sur l'obligation d'aidant naturel, on peut s'attendre à ce que le proche aidant et l'employeur collaborent pour trouver un accommodement raisonnable.

Au moment de déterminer le niveau de contrôle exercé par le proche aidant sur l'obligation d'aidant naturel, les considérations pertinentes pourraient comprendre :

- les politiques de l'employeur concernant l'horaire de travail et l'assiduité (par exemple flexibilité sur le plan de l'horaire de travail et possibilité de s'absenter du travail);
- de récents changements à l'horaire de travail du proche aidant, et le niveau de participation du proche aidant dans l'adoption de ces changements;
- la capacité du conjoint ou du partenaire du proche aidant à fournir les soins;
- l'existence d'un accord de garde et, le cas échéant, les conditions de cet accord;
- la disponibilité de gardiens ou de gardiennes d'enfants ou de garderies dans les environs, le coût de tels services, et leur capacité à répondre aux besoins du membre de la famille qui reçoit les soins;
- les circonstances personnelles du proche aidant (par exemple situation financière, présence d'une incapacité chez le proche aidant);
- le réseau de soutien du proche aidant dans la région (par exemple famille et amis) et sa capacité à offrir les soins;
- la nature et la prévisibilité de l'obligation d'aidant naturel, et les besoins du membre de la famille qui reçoit les soins (par exemple si le membre de la famille qui reçoit les soins présente une incapacité qui nécessite parfois une attention médicale urgente).

Il peut y avoir des circonstances où un proche aidant exerce normalement un contrôle considérable sur la situation de soins, mais où certaines circonstances (par exemple une urgence médicale) limitent temporairement le contrôle du proche aidant. Dans de telles situations, il se peut que le proche aidant n'ait pas l'occasion d'essayer de trouver d'autres arrangements raisonnables.

Lorsqu'un proche aidant a besoin d'un accommodement de la part de son employeur concernant une obligation d'aidant naturel, le proche aidant et l'employeur doivent collaborer pour trouver un accommodement raisonnable. Les employeurs ont l'obligation de s'adapter aux obligations d'aidant naturel de leurs employés dans toute la mesure où ils peuvent le faire sans contrainte excessive. La recherche d'un accommodement est un processus multipartite qui comprend le proche aidant et

l'employeur, et qui peut aussi inclure des syndicats et des professionnels de la santé. Un proche aidant n'a droit qu'à un accommodement raisonnable, et non nécessairement à un accommodement « parfait » ou à l'accommodement préféré du proche aidant (par exemple horaire de travail préférentiel). Le proche aidant doit accepter un accommodement raisonnable si un tel accommodement est offert par l'employeur.

Le proche aidant est tenu de fournir à l'employeur suffisamment d'information sur la nature de l'obligation d'aidant naturel, et ce, si l'employeur en a besoin dans le cadre du processus d'accommodement. Cela pourrait comprendre une lettre de la part du médecin de l'enfant ou du parent expliquant la nature du rôle du proche aidant et la nécessité d'un accommodement (mais sans le diagnostic médical de l'enfant ou du parent), ou de la documentation connexe sur la situation. Un proche aidant doit assurer le suivi des tentatives effectuées pour trouver d'autres arrangements raisonnables, et il doit être prêt à fournir une telle information à l'employeur en appui à sa demande d'accommodement.

Pour de plus amples renseignements

Pour de plus amples renseignements sur la *Loi* ou sur la présente ligne directrice, veuillez communiquer avec la Commission au 1-888-471-2233 (numéro sans frais au Nouveau-Brunswick) ou au 506-453-2301. Les personnes qui utilisent l'ATME peuvent communiquer avec la Commission au 506-453-2911.

Vous pouvez également visiter le site Web de la Commission à <http://www.gnb.ca/hrc-cdp> ou nous envoyer un courriel à hrc.cdp@gnb.ca.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1
Télécopieur : 453-2653

Nous suivre

Facebook : www.facebook.com/HRCNB.CDPNB

Twitter : [@HRCNB_CDPNB](https://twitter.com/HRCNB_CDPNB)