

Ligne directrice sur la condition sociale

Février 2019



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

Table des matières

1.0	Discrimination fondée sur la condition sociale	4
1.1	Sens de condition sociale	4
1.2	Personnes ayant les caractéristiques de la condition sociale	5
1.3	Types de revenu qui peuvent créer une condition sociale	6
2.0	Obligation d’accommodement	7
2.1	Exemple d’accommodement raisonnable – I	7
2.2	Exemple d’accommodement raisonnable – II	8
2.3	Exemple d’accommodement raisonnable – III	8
3.0	Limites aux mesures d’adaptation	9
3.1	Contrainte excessive.....	9
3.2	Exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise	9
3.3	Le critère de l’arrêt Meiorin	9
3.4	La prescription légale : la condition sociale.....	10
4.0	La discrimination fondée sur la condition sociale dans l’habitation.....	11
4.1	Fonctions des fournisseurs de logement	11
4.2	Critère de la discrimination	12
4.3	Exemples de discrimination dans la location	12
4.4	Employés des fournisseurs de logement	13
5.0	La discrimination fondée sur la condition sociale dans les services à la disposition du public.....	15
5.1	Types de services à la disposition du public	15
5.2	Exemple de refus de service.....	16
5.3	L’obligation d’accommodement et la contrainte excessive	16
5.4	Refus de service : plus d’exemples.....	16
6.0	La discrimination fondée sur la condition sociale dans l’emploi.....	18
6.1	L’obligation d’accommodement et la contrainte excessive	18
6.2	Exemple de discrimination fondée sur la condition sociale dans l’emploi	19
6.3	La discrimination dans l’emploi : scénario hypothétique	19
7.0	Pour plus de renseignements.....	20

Prière de noter

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (« la Commission ») élabore des lignes directrices pour s'acquitter de son mandat consistant à protéger et promouvoir les droits de la personne dans la province. Les lignes directrices en question ont pour objet d'aider chacun à comprendre ses droits et ses responsabilités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (« la *Loi* »).

La présente ligne directrice fait état de l'interprétation de la Commission de la discrimination fondée sur la condition sociale. Pour de plus amples renseignements sur vos droits et obligations en vertu de la *Loi* dans d'autres situations de discrimination, veuillez consulter les lignes directrices de la Commission sur ces sujets ou communiquer directement avec la Commission. La présente ligne directrice repose sur les décisions pertinentes rendues par les commissions d'enquête, les tribunaux et les cours, et doit être lue en tenant compte de ces décisions et des dispositions pertinentes de la *Loi*. En cas de conflit entre la ligne directrice et la *Loi*, cette dernière l'emporte¹.

La présente ligne directrice ne saurait remplacer un avis juridique. De plus, la ligne directrice ne s'applique pas aux activités qui relèvent de la compétence fédérale, comme la radiodiffusion et la télédiffusion; les services interprovinciaux et internationaux comme les chemins de fer et le transport aérien; et les banques, etc.

Pour obtenir des précisions sur toute partie du document, veuillez communiquer avec la Commission.

1.0 Discrimination fondée sur la condition sociale

La *Loi* interdit la discrimination fondée sur la condition sociale dans l'emploi, l'habitation et la vente de biens, les services à la disposition du public, ainsi que dans l'adhésion aux syndicats ouvriers et aux associations provinciales. Il est aussi discriminatoire de publier ou de faire publier tout (p. ex. un avis, une affiche ou toute autre représentation) ce qui est discriminatoire ou montre une intention de faire preuve de discrimination contre une personne ou un groupe pour le motif de leur condition sociale².

1.1 Sens de condition sociale

La *Loi* définit condition sociale ainsi :

« condition sociale » La condition d'un individu résultant de son inclusion au sein d'un groupe social identifiable et socialement ou économiquement défavorisé fondé sur sa source de revenu, sa profession ou son niveau d'instruction³.

Ainsi, la *Loi* protège contre la discrimination les individus qui pourraient être défavorisés par leur condition sociale; elle reconnaît que les personnes ou les groupes socialement défavorisés sont plus vulnérables à la discrimination. Les individus ou les groupes en question ont des droits égaux à l'emploi, au logement, ainsi qu'aux services et aux installations à la disposition du public, parce que nul ne devrait être stigmatisé pour sa situation d'emploi en raison de sa source de revenu ou de son niveau d'instruction.

La condition sociale d'une personne est déterminée par le rang ou la position qu'elle occupe dans la société, selon sa source de revenu, sa profession ou son niveau d'instruction.

1.1.1 Facteurs objectifs et subjectifs de la condition sociale

La condition sociale est définie par des faits objectifs et des perceptions subjectives.⁴ En termes objectifs, la condition sociale d'une personne est souvent déterminée par sa profession, son revenu ou son niveau d'instruction. Parfois, cependant, la condition sociale d'une personne ou d'un groupe se fait définir par les perceptions subjectives qui existent dans la société au sujet de la personne ou du groupe en question. Par exemple, le niveau d'instruction, le revenu et la situation d'emploi d'une personne peuvent généralement être quantifiés : elle a un revenu de x, ou a un niveau d'instruction de x – il s'agit de faits objectifs qui établissent la position sociale d'une personne⁵.

Toutefois, la condition sociale devient une catégorie subjective lorsque les personnes se font des perceptions ou des stéréotypes au sujet des réalités objectives d'une personne. Par exemple, un propriétaire a refusé de louer son appartement à un bénéficiaire d'aide sociale supposant que ces derniers ne soient pas des locataires fiables et dignes de confiance. Il a formé une perception subjective de son locataire,

laquelle était basée sur un stéréotype commun au sujet des bénéficiaires d'aide sociale⁶. Dans la plupart des cas, les tribunaux adoptent des critères objectifs et subjectifs pour déterminer si une personne a fait l'objet de discrimination fondée sur sa condition sociale.

1.1.2 La condition sociale comme catégorie composite

La condition sociale est une catégorie composite parce qu'elle est constituée de trois parties : le revenu, la profession ou l'emploi et le niveau d'instruction d'une personne. Toutefois, pour montrer de la discrimination fondée sur la condition sociale, une personne n'est pas obligée de prouver qu'elle a été victime de discrimination dans les trois catégories. Si une personne fait l'objet de discrimination fondée sur l'une de ces catégories, ce serait généralement interprété comme de la discrimination fondée sur la condition sociale au sens énoncé dans la *Loi*.

1.1.3 L'intention de faire preuve de discrimination et la condition sociale

Une personne ne peut justifier le traitement discriminatoire d'une autre pour le motif qu'elle n'avait aucune intention de faire preuve de discrimination – l'intention n'est pas importante dans les situations de discrimination.⁷ Cela suffit pour constituer de la discrimination si une personne se fait refuser l'accès à un emploi, à un logement ou à des services à la disposition d'autres personnes ou si cet accès est entravé ou diminué de toute façon à cause de la condition sociale réelle ou perçue de cette personne.⁸

1.1.4 L'intersectionnalité et la condition sociale

Il y a souvent recoupement de la condition sociale avec d'autres motifs de distinction comme l'incapacité, le genre ou la race, parce que les personnes socioéconomiquement défavorisées sont portées aussi à avoir d'autres vulnérabilités, ce qui en fait des cibles faciles de discrimination. La condition sociale pousse souvent les gens dans une spirale de pauvreté, une expérience multidimensionnelle de la situation socioéconomique défavorisée, conjuguée à la race, au genre, à l'incapacité ou à l'âge d'une personne. Donc, la condition sociale est parfois définie en termes multifactoriels⁹ conformément à l'interprétation large et fondée sur l'objet que les tribunaux donnent aux lois sur les droits de la personne et aux violations à leur endroit : le droit en matière de droits de la personne fait l'objet d'une interprétation libérale de manière à avancer l'objet et l'intention plus de nature plus généraux des lois sur les droits de la personne¹⁰. Cela ne signifie pas toutefois que la condition sociale soit une catégorie tout-compris qui engloberait toutes les situations de désavantage socioéconomique¹¹.

1.2 Personnes ayant les caractéristiques de la condition sociale

Voici des exemples d'individus ou de groupes, notamment, qui peuvent s'identifier à la condition sociale au sens qui lui est donné par la *Loi* :

Ligne directrice sur la condition sociale

- Les travailleurs saisonniers¹²;
- Les personnes sans abri ou vivant dans un logement inadéquat¹³;
- Les pigistes¹⁴;
- Les parents seuls, en particulier les mères seules¹⁵;
- Les retraités ou les pensionnés;
- Les employés occasionnels, les travailleurs en chômage ou sous-employés;
- Les personnes entre deux emplois ou en congé médical, de maladie ou de maternité¹⁶;
- Les étudiants¹⁷;
- Les personnes dans des circonstances économiques très précaires, comme les mendiants¹⁸;
- Les personnes ayant un niveau d'instruction limité et peu de possibilités d'emploi ou exerçant certaines professions comme les travailleurs domestiques¹⁹.

1.3 Types de revenu qui peuvent créer une condition sociale

Voici des exemples de types de revenu, notamment, qui peuvent identifier un individu comme une personne ayant une condition sociale au sens que lui donne la *Loi* :

- L'aide sociale²⁰;
- Le bien-être;
- Les prestations d'invalidité, la pension d'invalidité ou l'assurance-invalidité;²¹
- La rémunération tirée d'une pension;
- Les indemnités pour accidents du travail²²;
- L'assurance-emploi;
- Le supplément au loyer d'un logement public ou d'une coopérative de logement²³.

2.0 Obligation d'accommodement

La *Loi* interdit aux employeurs, aux fournisseurs de services et aux fournisseurs de logement d'adopter des politiques qui pourraient faire preuve de discrimination fondée sur la condition sociale contre des personnes. Les employeurs, les fournisseurs de logement et les fournisseurs de services ont une obligation d'accommodement à l'égard de personnes défavorisées par leur condition sociale afin de les mettre sur un pied d'égalité et leur donner la parité avec toutes les autres personnes. L'obligation d'accommodement est un processus individualisé; la personne obligée d'accommoder doit tenir compte des besoins et des circonstances en particulier de la personne ayant besoin d'un accommodement²⁴.

L'accommodement est un processus collaboratif qui comporte des aspects portant sur le fond et la forme.

L'accommodement est aussi une analyse multipartite menée avec la personne ayant la condition sociale et l'employeur, le fournisseur de logement ou de services (selon le cas)²⁵. Donc l'accommodement est un processus axé sur la collaboration : la personne obligée d'accommoder devrait rechercher activement l'information dont elle a besoin. Elle doit aussi examiner toutes les possibilités d'accommodement à l'égard de la personne en ayant besoin. En même temps, la personne qui a besoin d'un accommodement doit aussi collaborer à l'effort visant à trouver une solution qui permettrait convenablement de répondre à ses besoins d'accommodement ²⁶.

Il y a des éléments de l'obligation d'accommodement qui portent sur fond et sur la forme. Le volet « du fond » comprend les concessions et les mesures qui ont été prises pour accommoder un employé²⁷. En raison de la dimension de la forme qui intervient dans l'obligation d'accommodement, un employeur, un fournisseur de logement ou un fournisseur de services doit se renseigner et évaluer une situation précise pour déterminer les besoins de la personne qui s'attend à un accommodement. Ne pas faire les demandes de renseignements et réaliser les évaluations nécessaires constitue une forme de discrimination en soi, parce que cela prive la personne concernée de son droit à une mesure d'adaptation et à une protection contre la discrimination²⁸.

2.1 Exemple d'accommodement raisonnable – I

Un propriétaire a une obligation d'accommodement à l'égard les demandes raisonnables d'un locataire, sans ce que cela ne constitue une contrainte excessive pour lui. Un locataire, qui était un amputé des membres inférieurs et qui souffrait aussi d'une insuffisance rénale et de diabète, recevait une rente d'invalidité du gouvernement de l'Ontario. Il utilisait un fauteuil roulant et vivait dans un appartement au cinquième étage; il a demandé à son propriétaire de le transférer dans un appartement qui s'était libéré au rez-de-chaussée. Le locataire avait aussi de la difficulté à accéder aux entrées de porte de l'immeuble et avait demandé que celles-ci soient rendues complètement accessibles en fauteuil roulant. Les demandes en question se maintenaient dans des

limites raisonnables et n'auraient pas imposé une contrainte excessive au propriétaire. Donc, le propriétaire avait l'obligation d'accommodement à l'égard de ces besoins d'accommodement raisonnables de son locataire; en n'acquiesçant pas à ces demandes, il a fait preuve de discrimination fondée sur l'incapacité et la qualité de bénéficiaire d'aide sociale du locataire²⁹.

2.2 Exemple d'accommodement raisonnable – II

La plaignante souffrait de sclérose en plaques et bénéficiait de l'aide sociale. Elle utilisait le système de transport pour personnes handicapées de la ville qui lui imposait un tarif plus élevé que le transport ordinaire. Elle utilisait aussi la piscine de la ville, qui n'offrait pas une accessibilité adéquate aux personnes handicapées. Il a été soutenu que la prestation de services du système de transport pour personnes handicapées au coût du transport normal ne constituerait pas une contrainte excessive pour la ville. De même, la ville avait apporté des améliorations à la piscine, mais elle devait prendre d'autres mesures d'adaptation pour que la piscine soit entièrement accessible aux personnes handicapées. En n'accommodant pas les demandes raisonnables de la plaignante, la ville a fait preuve de discrimination fondée sur l'incapacité et la condition sociale contre elle³⁰.

2.3 Exemple d'accommodement raisonnable – III

Le plaignant travaillait dans une usine de transformation du lait et appartenait à l'Église mondiale de Dieu. Il a demandé la permission de prendre un congé non payé un lundi, parce qu'un jour saint observé par son église tombait justement sur ce jour-là. Les lundis sont particulièrement occupés à l'usine de lait, donc l'employeur a refusé la demande de congé. Lorsque le plaignant ne s'est pas présenté au travail le lundi en question, son employeur l'a congédié. La Cour suprême a soutenu que dans les circonstances la demande de l'employé était raisonnable et n'aurait pas constitué une contrainte excessive pour l'employeur. Une contrainte excessive aurait pu avoir été évoquée si l'employé allait continuer de demander un congé les lundis, mais rien n'indiquait que cela allait être le cas. En congédiant l'employé, donc, l'employeur a fait preuve de discrimination contre lui, et a omis de s'acquitter de son obligation d'accommodement³¹.

Même si la personne ayant une obligation d'accommodement doit tout mettre en œuvre pour prendre des mesures d'adaptation à l'égard de demandes légitimes, elle n'est pas obligée de le faire au point que cela constitue une contrainte excessive pour elle. Donc, l'obligation d'accommodement s'étend au plus grand nombre de mesures possibles, mais il y a des situations où les mesures d'adaptation devront être limitées.

3.0 Limites aux mesures d'adaptation

3.1 Contrainte excessive

S'il est extrêmement difficile pour lui de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'une personne, l'employeur, le fournisseur de logement ou le fournisseur de services serait obligé de prouver que cela constituerait une contrainte excessive s'il acquiesçait à la demande de mesures d'adaptation. La contrainte excessive dépendrait des circonstances particulières dans chaque cas; une contrainte excessive dans une situation ne sera pas vue comme telle dans un différent jeu de circonstances.

3.1.1 Exemples de contrainte excessive

Une situation de contrainte excessive pourrait survenir :

- Si les mesures d'adaptation à l'égard d'une personne se traduisaient par des coûts financiers extrêmement élevés pour une personne ou une entreprise³²;
- Si les mesures d'adaptation entraînaient la perturbation grave d'une entreprise ou d'une convention collective³³;
- Si les mesures d'adaptation à l'égard d'une personne causaient une ingérence importante dans les droits des autres, dont les employés, les clients ou les locataires³⁴;
- Si les mesures d'adaptation comportaient des risques possibles pour la santé et la sécurité³⁵;
- Si les mesures d'adaptation gênaient une entreprise à un point où d'avoir un impact sur la raison d'être même d'une telle entreprise.

3.2 Exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise

La conduite d'un employeur, d'un fournisseur de logement ou d'un fournisseur de services peut être vue comme un acte non discriminatoire, s'il peut prouver que la restriction, la condition ou la préférence qu'il a imposée était fondée sur une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise³⁶ – une exigence nécessaire pour l'emploi, ou la fourniture du logement, des services et des installations, ce qui l'emporterait sur les mesures d'adaptation. Les tribunaux appliqueraient un critère strict dans chaque situation pour déterminer si une restriction ou un refus d'accommodement en particulier était fondé sur une exigence reconnue comme étant réellement requise.

3.3 Le critère de l'arrêt Meiorin

Pour être considérée comme une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise, la restriction ou la norme adoptée par l'employeur doit satisfaire au critère de l'arrêt Meiorin³⁷. Le critère en trois volets a été établi par la Cour suprême du Canada

Le critère en trois volets a été établi par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Meiorin.

dans l'arrêt Meiorin : les employeurs, les fournisseurs de logement ou les fournisseurs de services doivent prouver qu'une mesure prise ou une norme ou règle adoptée par eux était une exigence essentielle de l'emploi ou de la fourniture du logement ou du service. Ces derniers doivent prouver qu'une norme, une exigence ou règle :

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 à la réalisation de son but ou objectif, en ce sens que l'employeur, le fournisseur de logement ou le fournisseur de services ne peut pas composer avec une personne ou un groupe qui ont les mêmes exigences sans que cela lui impose une contrainte excessive³⁸.

Pour satisfaire le premier volet du critère, un employeur, un fournisseur de logement ou un fournisseur de services doit prouver qu'une règle ou norme a été adoptée dans un but ou objectif rationnellement lié à l'emploi, au logement ou au service; par exemple, un collège exige un diplôme d'études secondaires comme condition d'admission, ou un service de transport en commun exige que ses chauffeurs d'autobus aient un permis de conduire de classe 2 ou 4, selon le cas – ces règles ou restrictions ont été adoptées dans un but ou un objectif rationnellement lié au service et à l'emploi que comportent les deux situations. Le deuxième volet du critère oblige les employeurs, les fournisseurs de logement ou les fournisseurs de services à prouver qu'une règle ou restriction a été établie de bonne foi et non pas pour faire preuve de discrimination contre une personne ou un groupe. Le troisième volet du critère oblige les employeurs, les fournisseurs de logement ou les fournisseurs de services à évaluer les besoins individuels de la personne qui demande les mesures d'adaptation; il les oblige à faire une évaluation objective afin de déterminer si la demande constituerait une contrainte excessive ou une perte importante pour leur entreprise ou service.

3.4 La prescription légale : la condition sociale

La *Loi* impose une restriction à la protection à laquelle les individus ou groupes ont droit en raison de leur condition sociale. L'article 9 de la *Loi* permet une restriction, une condition, une exclusion, un refus ou une préférence fondé sur la condition sociale s'il est exigé ou autorisé par une loi de la Législature³⁹. La prescription légale est une disposition type dans la loi, qui vise à prévenir des entraves possibles dans le travail du gouvernement et de la Législature pendant qu'ils poursuivent et mettre en œuvre leurs programmes d'action⁴⁰. Il y a lieu de noter, cependant, que, dans la plupart des cas, les exceptions intégrées dans les lois sur les droits de la personne font l'objet d'une interprétation stricte⁴¹.

L'objet de la prescription légale, donc, est de protéger les services et les programmes gouvernementaux contre les allégations de discrimination fondée sur la condition sociale.⁴² Par exemple, le programme d'aide sociale du Nouveau-Brunswick fixe les critères d'admissibilité en fonction du revenu du ménage pour évaluer l'admissibilité et

les taux d'aide sociale des personnes, familles ou ménages. Pour protéger le programme et garantir son intégrité et son fonctionnement en douceur, les règlements ou les restrictions qui y sont précisés ne seraient pas soumis à des allégations de discrimination fondée sur la condition sociale.

Dans des situations où il y a des allégations de discrimination fondée sur la condition sociale en matière d'emploi, les employeurs devraient prouver l'existence d'une exigence ou d'une compétence reconnue comme étant réellement requise comme moyen de défense ou justification de toute restriction ou exception qu'ils ont établie (pour plus de précisions, voir la section 6.3).

4.0 La discrimination fondée sur la condition sociale dans l'habitation

Il s'agit d'une violation de la *Loi* si un fournisseur de logement (p. ex. un propriétaire, un surintendant ou gérant d'immeubles, une entreprise de gestion immobilière ou une association de copropriétaires) fait preuve de discrimination à l'égard d'un locataire ou d'un acheteur à cause de la condition sociale perçue ou réelle de ces derniers. Un fournisseur de logement doit aussi s'assurer que son personnel a reçu la formation nécessaire et est au courant de ses obligations en vertu de la *Loi*.

4.1 Fonctions des fournisseurs de logement

En vertu du droit du Nouveau-Brunswick en matière de droits de la personne, il est interdit au fournisseur de logement

- De refuser de louer ou de vendre à une personne à cause de la condition sociale réelle ou perçue de cette dernière au sens de la *Loi*⁴³;
- D'inclure des conditions supplémentaires dans la convention de location d'un locataire à la cause de la condition sociale réelle ou perçue de ce dernier⁴⁴;
- De refuser des installations à un locataire qui seraient normalement à la disposition des autres à cause de la condition sociale perçue ou réelle de ce dernier⁴⁵;
- D'imposer des frais de location supplémentaires à un locataire en vue de l'expulser des lieux à cause de la condition sociale perçue ou réelle du locataire⁴⁶;
- D'expulser un locataire ou résilier ou tenter de résilier sa convention de location à cause de sa condition sociale perçue ou réelle⁴⁷;

La Loi interdit aux fournisseurs de logement de faire preuve de discrimination envers les locataires ou les acheteurs à cause de leur condition sociale.

Ligne directrice sur la condition sociale

- De refuser à un locataire ou à un acheteur potentiel la possibilité de voir une unité à cause de la condition sociale réelle ou perçue de ces derniers⁴⁸;
- De harceler un locataire, un locataire, un locataire potentiel ou un acheteur de maison ou de permettre le harcèlement à leur endroit à cause de leur condition sociale réelle ou perçue⁴⁹;
- De refuser à un locataire de partager un appartement avec un autre occupant ou colocataire à cause de la condition sociale réelle ou perçue⁵⁰;
- D'expulser un locataire sans donner d'avis adéquat à cause de la condition sociale réelle ou perçue⁵¹.

4.2 Critère de la discrimination

Afin de montrer de la discrimination dans la location, une personne doit être capable de prouver, selon la prépondérance des probabilités :

- Qu'elle appartient à un ou plusieurs des groupes protégés contre lesquels la discrimination est interdite par la *Loi*;
- Qu'elle a fait l'objet de discrimination par rapport à une modalité ou condition de la location;
- Qu'il est raisonnable d'en déduire qu'il y a eu discrimination en raison de son appartenance à un groupe protégé par la loi⁵².

Ce critère de la discrimination *prima facie* est souvent appelé le critère de l'arrêt Moore⁵³.

4.3 Exemples de discrimination dans la location

- La Société d'habitation du Yukon appliquait une politique d'interdiction d'animaux familiers aux locataires à faible revenu, mais autorisait les fonctionnaires vivant dans le même immeuble à en avoir. Les locataires à faible revenu avaient différentes sources de revenu, dont l'aide sociale, les prestations du gouvernement et des gains d'un emploi à temps partiel ou saisonnier, et avaient reçu des subventions au logement. La politique de la Société reposait sur l'hypothèse voulant que les locataires à faible revenu aient moins les moyens de s'acquitter de leurs responsabilités que les locataires ayant un emploi stable au gouvernement. Le conseil a déterminé que la politique faisait preuve de discrimination contre les locataires à faible revenu pour le motif de leur source de revenu ou condition sociale ⁵⁴.
- Un locataire qui touchait de l'aide sociale s'est fait refuser l'accès ou octroyer un accès très limité à la buanderie, refus qui a été jugé de la discrimination fondée sur la condition sociale⁵⁵. Le refus d'accès à d'autres installations comme le stationnement ou l'espace de rangement aux locataires en raison de leur condition sociale aurait aussi été discriminatoire selon le même principe.
- Un propriétaire a refusé de louer ses appartements à des personnes qui consacraient plus du pourcentage précisé de leur revenu (habituellement 30 %) à leur loyer. La pratique faisait preuve de discrimination contre les bénéficiaires d'aide sociale et d'autres groupes défavorisés comme les mères seules, les

Ligne directrice sur la condition sociale

jeunes et les réfugiés, dont le revenu les excluait de la location de ces appartements⁵⁶.

- Un propriétaire a inséré une clause dans la convention de location qui exigeait le dépôt direct du loyer de la part d'un locataire qui touchait de l'aide sociale. Lorsque le locataire n'a pas pu obtenir la confirmation du dépôt direct de la part de son travailleur en service social individualisé, le propriétaire a refusé de lui louer l'appartement. Il a été soutenu que le propriétaire avait fait preuve de discrimination contre le locataire pour le motif de la source de revenu ou de la condition sociale de ce dernier⁵⁷.
- Un propriétaire a fait preuve de discrimination contre un locataire qui recevait des prestations d'invalidité et une subvention au logement lorsqu'il a haussé le loyer, alors que les autres locataires du même immeuble n'avaient pas été frappés d'une telle hausse. Il a été soutenu qu'il s'agissait d'un traitement discriminatoire fondé sur la condition sociale et une tactique pour exercer de la pression sur le locataire pour l'amener à libérer l'appartement⁵⁸.
- Le plaignant était employé comme opérateur de surfaceuse (Zamboni) à la patinoire locale et suppléait parfois à son revenu avec l'aide sociale pour voir aux besoins de sa famille. Il a signé une convention de location et a versé un dépôt de garantie, mais le propriétaire a refusé de lui louer l'appartement lorsqu'il a appris que ce dernier tirait son revenu de l'aide sociale. Le tribunal a soutenu que le plaignant appartenait à un groupe protégé et que le propriétaire avait fait preuve de discrimination contre lui pour le motif de sa source de revenu. Le propriétaire a présumé qu'un bénéficiaire d'aide sociale ne serait pas un locataire fiable⁵⁹.
- Deux hommes ayant tous les deux avec le VIH-sida et d'autres incapacités vivaient comme colocataires dans un appartement loué. L'un s'identifiait comme gay et l'autre comme bispirituel, et les deux touchaient des prestations d'invalidité et des subventions au logement. Lorsqu'ils ont emménagé, le propriétaire a accepté de réparer le logement, mais a refusé de tenir sa promesse. Lorsque les locataires ont insisté pour que les réparations soient effectuées à la terrasse en raison du danger que cela présentait, le propriétaire a commencé à se moquer d'eux parce qu'ils touchaient du bien-être et qu'ils n'étaient pas des contribuables vaillants comme lui. Il s'est aussi moqué de leur orientation sexuelle. Les deux hommes ont été éventuellement forcés d'abandonner la location à cause de la conduite du propriétaire. Il a été déterminé que le propriétaire avait fait preuve de discrimination contre les locataires pour les motifs de leur orientation sexuelle, de leur incapacité et de leur source de revenu⁶⁰.

4.4 Employés des fournisseurs de logement

Les employés d'une propriété ou d'une société de logement représentent les intérêts de leurs employeurs. Donc l'employeur ou la société rend compte de la conduite des employés. Le gestionnaire d'un complexe d'appartements a découragé une personne de présenter une demande de location de logement; selon lui, la demande ne serait pas

Ligne directrice sur la condition sociale

approuvée parce que le requérant touchait des prestations d'invalidité. Il a été soutenu que, même si les propriétaires du complexe d'appartements n'avaient pas autorisé la conduite de leur employé, ils étaient quand même responsables du traitement discriminatoire dont a souffert un locataire potentiel⁶¹.

5.0 La discrimination fondée sur la condition sociale dans les services à la disposition du public

Il s'agit d'une violation de la *Loi* si un fournisseur de services fait preuve de discrimination dans la fourniture d'un service à une personne à cause de la condition sociale perçue ou réelle de cette dernière. Une personne ayant une condition sociale a les mêmes droits d'accès aux services et aux installations à la disposition du public que toute autre.

En vertu du droit du Nouveau-Brunswick en matière de droits de la personne, il est interdit au fournisseur de services :

- De refuser un service à une personne à cause de la condition sociale perçue ou réelle de cette dernière;
- D'empêcher une personne ayant une condition sociale perçue ou réelle d'accéder aux espaces ordinairement à la disposition des autres membres du public;
- De harceler une personne dans la fourniture d'un service ou de permettre le harcèlement à son endroit à cause de la condition sociale perçue ou réelle de cette dernière⁶²;
- D'imposer des restrictions au service fourni à une personne à cause de son appartenance réelle ou perçue à une catégorie ou à un groupe ayant les caractéristiques de la condition sociale.

Une personne ayant une condition sociale a les mêmes droits d'accès aux services et aux installations à la disposition du public que toute autre.

5.1 Types de services à la disposition du public

Les services à la disposition du public auxquels tous devraient pouvoir accéder sans discrimination comprennent, entre autres :

- Les services d'accueil et les lieux comme les restaurants, hôtels et d'autres lieux publics, ou centres de divertissement comme les magasins, les centres commerciaux, les théâtres, etc.⁶³;
- Les services éducatifs, dans les secteurs privé et public, comme les écoles, les collèges et les universités;
- Les établissements de soins de santé publics et privés, comme les hôpitaux, les cliniques et les centres de traitement;
- Les services d'assurance, comme l'assurance automobile, habitation et vie;
- Les foyers de soins et les établissements de soins résidentiels;
- Les moyens de transport et de transport en commun comme les taxis, les autobus et les trains⁶⁴;
- L'assurance-emploi et les indemnités pour accidents du travail⁶⁵;

- Les services de téléphone, les fournisseurs de services Internet, les services de télévision ou de câble;
- Les services financiers offerts par des institutions financières ou des banques provinciales⁶⁶.

5.2 Exemple de refus de service

Un travailleur saisonnier de Terre-Neuve-et-Labrador qui a travaillé comme camionneur sur les routes de glace à Yellowknife s'est facturé la hanche dans un accident au travail. Dans le calcul des indemnités pour accidents du travail du travailleur, la Commission des accidents du travail (CAT) n'a pas inclus ses gains tirés de l'assurance-emploi. Le tribunal a statué que la CAT avait fait preuve de discrimination envers le requérant pour le motif de sa condition sociale : il était un travailleur saisonnier, avec un niveau d'instruction inadéquat et un faible revenu, qui s'identifiait comme étant une personne défavorisée par sa condition sociale. Le tribunal a appliqué le « critère de l'arrêt Moore » pour conclure que la CAT avait refusé au requérant un service qui est généralement à la disposition du public⁶⁷. Le refus de service était discriminatoire, car il était fondé sur la condition sociale de ce dernier⁶⁸.

5.3 L'obligation d'accommodement et la contrainte excessive

Un fournisseur de services doit prendre des mesures d'adaptation à l'endroit d'une personne ayant une condition sociale réelle ou perçue, sauf si cela constituait une contrainte excessive pour lui. Comme il est noté ci-dessus, ce qui constitue une contrainte excessive dépendra des circonstances précises. En même temps, une personne qui reçoit un service n'a droit qu'à un accommodement raisonnable, et non à un accommodement parfait. Il revient au fournisseur de services de démontrer que les restrictions imposées à un service sont raisonnables et nécessaires et ont été adoptées de bonne foi.

5.4 Refus de service : plus d'exemples

Une bénéficiaire d'aide sociale qui a aussi souffert d'une forme progressive de sclérose en plaques a utilisé le système de transport pour les personnes handicapées; elle était incapable d'utiliser les services de transport en commun ou de taxi à cause des restrictions à sa mobilité causées par son incapacité. Le service du système de transport pour les personnes handicapées coûtait plus cher que le système de transport en commun ordinaire et n'accordait pas de laissez-passer mensuels à ses utilisateurs. Le tribunal a conclu que la condition sociale et l'incapacité de la plaignante étaient des facteurs égaux dans sa dépendance au service du système de transport pour les personnes handicapées pour ses besoins de déplacement. En tenant des tarifs différents et des installations différentes (comme la non-disponibilité de laissez-passer mensuels), le système de transport en commun a fait preuve de discrimination dans la

Ligne directrice sur la condition sociale

fourniture d'un service à la plaignante en raison de l'incapacité et de la condition sociale de cette dernière⁶⁹.

Une bénéficiaire d'aide sociale vivait dans la ville de Wolseley et possédait certains animaux familiers; trois de ses chiens se sont éloignés de la maison et ont été mis à la fourrière par le service de contrôle des animaux de sa ville. La requérante a fait plusieurs demandes de renseignements au sujet des chiens, mais a appris après quelques jours que la ville les avait euthanasiés. Le tribunal a déterminé que la ville avait soumis la requérante à un traitement discriminatoire, parce que, dans les circonstances, la pratique habituelle aurait été d'aviser le propriétaire des chiens et de lui donner la possibilité de les récupérer. Selon l'arrêté municipal sur les chiens, les propriétaires de chiens mis à la fourrière devaient payer une amende et des frais de chenil avant de réclamer leurs chiens. Selon les preuves, le tribunal a soutenu que les autorités municipales avaient présumé que le propriétaire n'aurait pas été capable de payer les amendes et les frais de pension parce qu'elle bénéficiait de l'aide sociale. La ville a donc fait preuve de discrimination dans la fourniture d'un service⁷⁰ qui aurait été fourni ordinairement à une personne dans les circonstances du propriétaire. Ce dernier a été soumis à un traitement discriminatoire dans la fourniture de ce service à cause de son revenu tiré de l'aide sociale ou de sa condition sociale⁷¹.

6.0 La discrimination fondée sur la condition sociale dans l'emploi

Il s'agit d'une violation de la *Loi* si un employeur fait preuve de discrimination envers un employé ou un employé potentiel à cause de la condition sociale perçue ou réelle de ce dernier. Les employés ont le droit d'être traités de façon juste et égale, sans égard à leur condition sociale au sens de la *Loi*; les employeurs, donc, ont une obligation d'accommodement envers les employés ayant une condition sociale perçue ou réelle pour être sur un pied d'égalité avec les autres employés.

La *Loi* interdit la discrimination dans tous les aspects de l'emploi à temps plein, à temps partiel, permanent, occasionnel ou à l'essai. La protection contre la discrimination dans l'emploi s'étend aussi à l'emploi non payé ou bénévole, aux agents et aux agences d'emploi, aux syndicats ouvriers et aux associations professionnelles⁷².

Les employés ont le droit de se faire traiter de façon juste et égale, sans égard à leur condition sociale au sens de la *Loi*.

En vertu du droit du Nouveau-Brunswick en matière de droits de la personne, il est interdit aux employeurs :

- De refuser de renouveler un contrat d'emploi à cause de la condition sociale perçue ou réelle d'un employé;
- De permettre aux collègues de harceler un employé ou de se moquer de lui à cause de la condition sociale perçue ou réelle de ce dernier;
- De rétrograder, de refuser une promotion ou d'omettre de considérer une personne pour une promotion à cause de la condition sociale perçue ou réelle de cette dernière;
- De congédier ou de licencier (même avec un préavis) un employé, en fondant la décision sur la condition sociale perçue ou réelle de ce dernier;
- De soumettre un employé à un traitement défavorable à cause de sa condition sociale réelle ou perçue;
- De forcer un employé à démissionner en rendant les conditions de travail inacceptables pour lui à cause de sa condition sociale perçue ou réelle.

6.1 L'obligation d'accommodement et la contrainte excessive

L'obligation d'accommodement d'un employeur est déclenchée lorsqu'une règle d'emploi a un effet discriminatoire sur un employé. Toutefois, un employé a seulement droit à un accommodement raisonnable et non à un accommodement parfait, et un employeur ne devrait pas en subir une contrainte excessive sous la forme de coûts excessifs, de risques pour la santé et la sécurité ou d'autres difficultés semblables. Comme il est précisé dans les sections précédentes de la ligne directrice, ce qui

constitue une contrainte excessive dépendra des circonstances et des contextes précis de chaque situation.

6.2 Exemple de discrimination fondée sur la condition sociale dans l'emploi

Un bénéficiaire de prestations d'aide sociale s'inscrit au programme d'incitation au travail et à l'emploi du gouvernement. Il a été aiguillé vers le ministère de la Sécurité du revenu qui trouve des stages temporaires pour les candidats en appariant leurs qualifications et intérêts avec les employeurs potentiels. Ces stages visent à offrir des possibilités de formation professionnelle et de future employabilité pour les travailleurs temporaires. Le candidat a été embauché par le ministère du Tourisme pour un contrat de 16 semaines afin de travailler comme adjoint de bureau dans sa photothèque. Il recevait un salaire inférieur au salaire minimum provincial; il a été congédié après cinq semaines. Le tribunal a soutenu que le candidat avait conclu un contrat d'emploi et que le ministère du Tourisme avait violé la *Loi sur les normes d'emploi* en le payant moins que le salaire minimum. Le requérant a été traité différemment des autres employés parce qu'il bénéficiait de l'aide sociale; le Ministère a donc fait preuve de discrimination envers lui à cause de sa condition sociale⁷³.

6.3 La discrimination dans l'emploi : scénario hypothétique

Une école annonce un concours pour le poste de concierge. L'une des exigences de l'emploi est un diplôme d'études secondaires ou de formation générale (GED), parce que les fonctions comprennent la manipulation de certains types de substances chimiques et la lecture et la compréhension des consignes de sécurité. Un candidat a une expérience de travail comme concierge et peut lire les fiches de sécurité avec compétence, mais il ne possède ni un diplôme d'études secondaires ni un diplôme de formation générale. L'école ne l'embauche pas, en basant sa décision sur le motif que ce dernier ne satisfait pas à l'exigence énoncée pour la formation. Si le candidat devait déposer une plainte auprès de la Commission alléguant une discrimination fondée sur la condition sociale, la Commission accepterait la plainte et enquêterait sur les circonstances précises. Il faudrait que l'école établisse que la condition pour la formation est une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise pour l'emploi et que les mesures d'adaptation envers le candidat constitueraient une contrainte excessive. Il faudrait aussi que l'école démontre qu'elle a rempli son obligation d'évaluer le niveau de compréhension à la lecture du candidat, si l'exigence en matière de formation qui était énoncée dans l'avis d'emploi était basée sur la compréhension à la lecture.

7.0 Pour plus de 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 le téléscripteur (ATS) peuvent communiquer avec la Commission en composant le 506-453-2911.

Vous pouvez également consulter le site Web de la Commission au <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 (N.-B.) E3B 5H1
Télécopieur : 453-2653

Suivez-nous!

Facebook : www.facebook.com/HRCNB.CDPNB

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

¹ La Commission remercie les commissions des droits de la personne des autres instances au Canada pour la possibilité d'étudier leurs politiques et documents sur la condition sociale et de s'en inspirer.

² *Loi sur les droits de la personne*, LRN-B 2011, c 171, art 4, 5, 6, 7, et 8 [*Loi sur les droits de la personne*].

³ *Ibid.*, art. 2.

⁴ *Québec (Commission des droits de la personne) c Gauthier* (1993), 19 CHRR D/312, CanLII 8751 (QC TDP).

⁵ "Board of Commissioner's Policy", online: The Manitoba Human Rights Commission <http://www.manitobahumanrights.ca> « Politique du Conseil des commissaires », en ligne : La Commission des droits de la personne du Manitoba < <http://www.manitobahumanrights.ca> >.

⁶ *Day v Kumar and another (No. 3)*, 2012 BCHRT 49 (CanLII) [*Day c Kumar*].

⁷ *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c Simpsons-Sears* (1985), 2 RCS 536 (CanLII) *Ontario (Human Rights Comm.) and O'Malley v Simpsons-Sears Ltd* (1985), 2 SCR 536 (CanLII) : Il n'est pas nécessaire de prouver que la discrimination était intentionnelle – une règle ou pratique, à première vue et appliquée honnêtement, peut avoir des effets discriminatoires.

⁸ *Williams v Melucci*, 2013 HRTO 547 at para 27 (CanLII) [*Melucci Williams c Melucci*, 2013 HRTO 547 au para 27 (CanLII) [*Melucci*] : « Comme il a été énoncé plusieurs fois dans la jurisprudence, l'intention de faire montre de discrimination n'est pas requise afin de déterminer une violation du Code; l'élément central est plutôt l'impact des actions de l'intimé sur le plaignant [*trad.*].

⁹ Wayne MacKay et Natasha Kim, *L'ajout de la condition sociale à la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Commission canadienne des droits de la personne, 2009.

¹⁰ (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Boisbriand (Ville)*, 2000 CSC 27 (CanLII); *Gould c Yukon Order of Pioneers*, 1996 1 RCS 571 (CanLII 231) [*Gould*].

¹¹ *Commission des droits de la personne du Québec c Ville de Beauport*, [1981] CP 292, 3 CHRR D/648 : Par exemple, le tribunal a décidé qu'une personne ayant un casier judiciaire n'appartient pas à un groupe protégé par la disposition relative à la condition sociale; le casier judiciaire se rattache au comportement illégal, tandis que la condition sociale est définie par son revenu, sa profession et son niveau d'instruction. *Johnson c Commission des affaires sociales*, [1984] CA 61 : Une personne qui s'est retrouvée sans emploi à la suite d'un conflit de travail n'a pas été jugée admissible à une protection conférée par la catégorie de condition sociale.

¹² *Mercer c Northwest Territories (Workers' Compensation Board)*, 2007 NWT HRAP 4 au para 21

(CanLII) [*Mercer*] : Les travailleurs saisonniers sont reconnus comme étant des travailleurs qui ont des niveaux d'instruction limités et des possibilités d'emploi limitées, portés à aller d'un emploi à l'autre sans tirer un sentiment de réconfort et d'assurance d'un emploi permanent.

¹³ *Garbett c Fisher* (1996), 25 CHRR D/379 (Comm. enq. Ont. ; « Politique du Conseil des commissaires », en ligne : La Commission des droits de la personne du Manitoba < <http://www.manitobahumanrights.ca> > : Pour être considérée comme étant sans abri, une personne serait tenue de montrer un cycle d'itinérance sur une certaine période. Par exemple, une personne résidant temporairement chez des amis parce qu'elle change d'appartement ne tomberait pas dans la catégorie d'itinérance.

¹⁴ *Québec (Comm. des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Sinatra)* (1999), CHRR doc. 99-218 (Trib. Qué.), CanLII 52 [*Sinatra*].

¹⁵ *Willis v David Anthony Phillips Properties* (1987), 8 CHRR D/3847 (Comm. Enq. Ont.); *Whittom c Québec (Comm. des droits de la personne)* (1997), 29 C.H.R.R. D/1 (C.A. Qué.) : Les mères seules sont considérées comme étant un groupe particulièrement vulnérable.

¹⁶ *Janes c Wright (No. 2)* (2012), 75 CHRR D/168 (HRTO 1621) : La requérante d'un logement locatif avait un emploi à temps plein, mais devait recevoir des indemnités pour accidents du travail lorsqu'elle prendrait un congé afin de se faire opérer pour un accident de travail. Son conjoint travaillait à temps partiel et touchait des prestations de santé pour son diabète. Un propriétaire de maison a fait preuve de discrimination envers eux pour le motif de leur revenu lorsqu'il a mis fin à la location en supposant que les deux bénéficieraient de l'aide sociale en permanence. *Trudeau c Chung* (1991), 16 CHRR D/25 (BCCHR) : Un employé du gouvernement fédéral était en congé et touchait une pension d'invalidité; il a été victime de discrimination lorsque sa demande de location d'appartement a été rejetée pour les motifs

de son incapacité et de sa condition sociale. Pour le congé de maternité, voir *Alberta Hospital Assn. c Parcels* (1992), 17 CHRR D/167 (Alta. Q.B.).

¹⁷ *Lévesque c Québec (Procureur général)*, [1988] R.J.Q. 223 (C.A.) : Les étudiants se retrouvent dans un groupe marginal dont le statut pourrait constituer ou non une condition sociale. Ils se retrouvent temporairement dans une situation de désavantage socioéconomique, lequel pourrait changer avec le temps, contrairement à des conditions de désavantage plus permanentes auxquelles font face les autres groupes dont la pauvreté est déterminée historiquement ou dure depuis des générations.

¹⁸ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Delisle No. 3* (2013), CHRR doc. 13-3137 (QC TDP 33) : Une personne handicapée bénéficiaire d'aide sociale mendiait parfois devant une entreprise locale pour augmenter son revenu. Un client a écrit une lettre au gestionnaire de l'entreprise, pleine de vitriol contre la pauvreté et le statut de bénéficiaire d'aide sociale de la femme. Il a été soutenu qu'il avait fait preuve de discrimination envers la femme pour les motifs de sa condition sociale et de son incapacité.

¹⁹ William Black, *BC Human Rights Review*, s I, Gouvernement de la Colombie-Britannique, 1994 : Par exemple, les personnes qui pourraient avoir de la difficulté à lire ou à écrire, ou les personnes dont l'habillement ou la façon de parler les identifient comme venant des rangs inférieurs [*trad.*] ».

²⁰ *Day c Kumar*, *supra* note 6.

²¹ *Tanner c Vlaka* (2003), 47 CHRR D/134 (BCHRT 36) : Un fournisseur de logement a fait preuve de discrimination envers un requérant lorsqu'il a refusé sa demande de location parce que ce dernier touchait une pension d'invalidité. *Birchall c Guardian Properties Ltd.* (2000), 38 CHRR D/83 (BCHRT 36) : La demande de location d'une mère seule a été refusée parce que cette dernière touchait des prestations d'invalidité – le propriétaire du bien a fait preuve de discrimination envers la requérante en supposant qu'elle ne serait pas capable de payer son loyer à cause de sa source de revenu.

²² *Mercer*, *supra* note 12.

²³ *Campbell c Yukon Housing Corp.* (2005), 56 CHRR D/151 (YT Bd. Adj.) [*Campbell*].

²⁴ *Jones c The Owners Strata Plan 1571 and others*, 2008 BCHRT 200 (CanLII).

²⁵ *Central Alberta Dairy Pool c Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489, 12 CHRR D/417 [*Dairy Pool*].

²⁶ *Dixon c 930187 Ontario Ltd. (No. 1)*, 2010 HRTO 256 au para 38 (CanLII) [*Dixon*].

²⁷ *Gourley c Hamilton Health Sciences*, 2010 HRTO 2168 au para 8 (CanLII).

²⁸ *Lane c ADGA Group Consultants Inc.*, 2007 HRTO 34 (CanLII).

²⁹ *Dixon*, *supra* 26.

³⁰ *Portman c Yellowknife (City)*, 2016 CanLII 62610 (NT HRAP) [*Portman*].

³¹ *Dairy Pool*, *supra* note 25.

³² *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles c Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*

(1999), 181 DLR (4th) 385 (CSC) : La Cour suprême a soutenu que des preuves « impressionnistes » de l'augmentation des coûts ne constitueraient pas une affirmation suffisante de contrainte excessive. Dans *Portman* (*supra* note 30), les représentants du système de transport en commun de la ville de Yellowknife ont soutenu que l'accommodement de la demande de la plaignante concernant le service du système de transport des personnes handicapées augmenterait les frais de fonctionnement du réseau de transport en commun; le tribunal a soutenu qu'un déficit de fonctionnement dans une entreprise à lui seul ne constitue pas de contrainte excessive – il faudrait que l'entreprise montre un impact financier bien plus important pour faire valoir une contrainte excessive (au para 20).

³³ *Dairy Pool*, *supra* note 25.

³⁴ *Carter c Chrysler Canada Inc.*, 2014 HRTO 845, 79 CHRR D/388.

³⁵ *Dixon*, *supra* note 26 aux paras 41 and 42 : Les facteurs ayant trait à l'établissement d'une contrainte excessive, sont « le coût, les sources extérieures de financement, le cas échéant, et les exigences de santé et de sécurité, le cas échéant [*trad.*] ».

³⁶ *Loi sur les droits de la personne*, *supra* note 2, art. 2.2.

³⁷ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3 (CanLII).

³⁸ *Ibid.* at para 54.

³⁹ *Loi sur les droits de la personne*, *supra* note 2, art. 9.

⁴⁰ La disposition limitative suit le principe énoncé à l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui limite les droits garantis par la Charte « qui ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables ».

⁴¹ Ruth Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes* 4^e éd, Toronto, Butterworths, 2002 à la p 376.

⁴² Projet de loi 12, *Loi modifiant la Loi sur les droits de la personne*, Nouveau-Brunswick, 2004-2005, art. 9 : Lectures du projet de loi qui a proposé que la disposition limitative affirme que la disposition en question a pour objet « de protéger et de préserver les programmes gouvernementaux complexes afin qu'ils ne puissent être contestés ou réduits ».

⁴³ *Sinatra*, *supra* note 14 : Il a été soutenu qu'un propriétaire avait fait preuve de discrimination fondée sur le motif de la condition sociale lorsqu'il a refusé de louer son appartement à un pigiste, ayant présumé que ce dernier aurait un revenu irrégulier, et a fait preuve de discrimination envers lui pour le motif de sa condition sociale perçue.

⁴⁴ *McEwen c Warden Building Management Ltd.*, (1993) 26 CHRR D/129: La requérante d'un logement qui avait reçu l'allocation familiale de la province, une forme d'aide publique, a fait l'objet de discrimination lorsque le propriétaire a exigé, comme condition de sa location, que son travailleur en service social individualisé assure le paiement direct du loyer. *Québec (Comm. des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Sinatra* (2011), CHRR doc. 11-3034, 2011 QCTDP 6 : Un chômeur qui recevait de l'aide sociale a fait l'objet de discrimination fondée sur le motif de sa condition sociale lorsque son propriétaire a demandé qu'il ait un cosignataire de la convention de location. Au lieu de faire une présomption au sujet de la source de revenu du locataire, le propriétaire était dans l'obligation de demander d'autres renseignements au sujet de sa situation financière. En imposant un fardeau additionnel sur le locataire, le propriétaire a fixé des critères différents pour la location juste parce que le locataire recevrait de l'aide sociale.

⁴⁵ *Coreas c Tuyen* (No. 3) (2012), CHRR Doc. 12-0218, 2012 BCHRT 218 [Coreas].

⁴⁶ *409205 Alberta Ltd. c Alberta (Human Rights and Citizenship Comm.)* (2002), 44 CHRR D/260, 2002 ABQB 681 [409205 Alberta].

⁴⁷ *Desjarlais c Kanganilage* (2012), CHRR doc. 12-0243, 2012 BCHRT 243.

⁴⁸ *Jacques Reeves c Fondation Abbe Charles-Emile Gadbois* (2001), CanLII 9093 (QC TDP) : Le propriétaire d'un appartement a fait preuve de discrimination envers le plaignant lorsqu'il a refusé sa demande de voir l'appartement parce que ce dernier était bénéficiaire d'aide sociale.

⁴⁹ *Crawford v 2176534 Ontario Ltd* (No. 3), 2010 HRTO 1412, CHRR doc. 10-2062 : Il a été déterminé qu'un propriétaire avait porté atteinte à la dignité et à l'estime de soi de son locataire lorsqu'il lui a crié des insultes dénonçant son orientation sexuelle et son revenu dérivé de l'aide sociale.

⁵⁰ *Larson c Graham* (1999), 35 CHRR D/382 (BCHRT).

⁵¹ *Sparks c Dartmouth/Halifax County Reg. Housing Authority* (1993), 101 D.L.R. (4th) 224, 119 NSR (2d) 91 (NSCA) : Un locataire d'un logement subventionné a été expulsé après avoir reçu un avis d'un mois, qui était discriminatoire parce qu'il faisait une distinction entre les locataires ordinaires et les locataires d'un logement subventionné; il a été soutenu qu'il s'agissait de discrimination fondée sur la situation de faible revenu du locataire.

⁵² *Monsson c Nacel Properties*, 2006 BCHRT 543 au para 25 (CanLII).

⁵³ *Moore c Colombie-Britannique (Éducation)*, [2012] 3 RCS 360, 2012 CSC 61 (CanLII).

⁵⁴ *Campbell*, *supra* note 23.

⁵⁵ *Coreas*, *supra* note 43.

⁵⁶ *Shelter Corp. c Ontario (Human Rights Comm.)* (2001), CanLII 28414, 39 CHRR D/111 (ON SCDC).

⁵⁷ *Melucci*, *supra* note 8.

⁵⁸ *409205 Alberta*, *supra* note 44.

⁵⁹ *Day c Kumar*, *supra* note 6.

⁶⁰ *Bro c Moody* (No. 2) (2010), 69 CHRR D/145 (BCHRT 8).

⁶¹ *Neale c Princeton Place Apts. Ltd.* (2001), 39 CHRR D/161 (BCHRT 6).

⁶² *Andrella David c Sobeys Group Inc.* (2015), 82 CHRR D/18 (NS Bd. Inq.).

⁶³ « Condition sociale », en ligne : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/> : Un sans-abri qui mange occasionnellement dans un restaurant local doit payer son repas avant de se le faire servir, alors que les autres clients paient après avoir mangé. Le restaurant a fait preuve de discrimination envers lui en le traitant différemment à cause de sa condition sociale perçue.

⁶⁴ *Portman*, supra note 30.

⁶⁵ *Mercer*, supra note 12.

⁶⁶ *D'Aoust c Vallières* (1993), 19 CHRR D/322 (Trib. Qué.) : Le tribunal a soutenu qu'une institution financière de réglementation provinciale avait fait preuve de discrimination envers le demandeur qui touchait de l'aide sociale en refusant d'approuver son prêt hypothécaire. Les preuves ont montré que la requérante avait les moyens et la capacité d'avoir droit au prêt. L'institution financière a présumé toutefois que la requérante serait incapable de faire ses paiements et a fait preuve de discrimination envers elle selon sa perception de condition sociale.

⁶⁷ *Moore*, supra note 51.

⁶⁸ *Mercer*, supra note 12.

⁶⁹ *Portman*, supra note 30.

⁷⁰ Le tribunal a utilisé la définition de service fournie dans l'arrêt *Gould* (supra note 10) pour conclure que le service de contrôle des animaux fourni par la ville avait créé une relation publique entre la ville (en tant que fournisseur de service) et les résidents de la ville (comme utilisateurs du service), et constituait donc un service à la disposition du public conformément à la définition de service dans le code des droits de la personne.

⁷¹ *Nash c Town of Wolseley* (2008), CHRR doc. 08-1000, CanLII 89770 (SK HRT).

⁷² *Loi sur les droits de la personne*, supra note 2, art. 4.

⁷³ *Lambert c Québec (ministère du Tourisme) (No. 3)* (1996), 29 CHRR D/246, CanLII 21 (QC TDP).