

Processus de plainte

Mai 2017

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination fondée sur 16 motifs. Elle s'applique aux employeurs qui œuvrent en vertu de la réglementation provinciale, aux fournisseurs de services, aux propriétaires, aux gouvernements et à certains organismes tant dans les secteurs public que privé. La *Loi* comporte des interdictions distinctes concernant le harcèlement sexuel. La *Loi* interdit également les représailles contre toute personne qui dépose une plainte, qui assiste quelqu'un avec le dépôt d'une plainte ou qui fournit des preuves dans une plainte.

Si une personne pense faire l'objet de discrimination ou de harcèlement fondé sur l'un de ces motifs, elle peut communiquer avec la Commission des droits de la personne pour de plus amples renseignements.

Une plainte peut être déposée si la discrimination a eu lieu au Nouveau-Brunswick au cours de l'année précédente. Dans certains cas, cet échéancier peut être prolongé. Si la plainte semble correspondre à la définition de discrimination que comprend la *Loi*, une personne peut déposer une plainte. Cela ne veut pas dire qu'il a été décidé que la plainte est fondée; cela signifie seulement que des informations additionnelles sont requises.

MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITE

Race, couleur, croyance ou la religion, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité physique, incapacité mentale, état matrimonial, situation de famille, orientation sexuelle, sexe, identité ou l'expression de genre, condition sociale, convictions et activités politiques, avec des dispositions distinctes pour le harcèlement sexuel et les représailles.

COORDONNÉES :

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

C. P. 6000, Fredericton (N.-B.) E3B 5H1

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca Web : www.gnb.ca/hrc-cdp

Sans frais : 1-888-471-2233, Tél. : 506-453-2301, Téléc. : 506-453-2653, ATS : 506-453-2911

SECTEURS D'APPLICATION

- Emploi;
- Services et installations publiques;
- Location et achat de biens;
- Affiches, symboles et publications;
- Associations professionnelles, d'affaires et de métiers et organisations de travailleurs.

Le personnel de la Commission peut suggérer une intervention précoce afin de régler la situation. Si cela n'est pas possible, le personnel enverra une trousse de plainte à la personne qui désire porter plainte, lui demandant de décrire la discrimination alléguée. Cette trousse de plainte contiendra un formulaire de plainte vierge qui doit être complété par le plaignant (la personne qui allègue que la discrimination a eu lieu).

EXEMPLES DE DISCRIMINATION INTERDITE

- Refus d'un employeur d'ajuster les tâches d'un employé ayant une incapacité, même s'il s'agit d'une perturbation mineure
- Harcèlement sexuel d'une cliente par un Employé
- Refus d'un propriétaire de louer à un prestataire de l'aide sociale

Le formulaire de plainte complété est remis à la personne contre qui la plainte a été déposée pour qu'elle puisse présenter sa version de la situation.

La Commission offre un service de médiation pour aider à résoudre les différends. Si la plainte ne peut pas être réglée par la médiation précoce, la plainte peut faire l'objet d'une enquête. Selon les renseignements supplémentaires ainsi recueillis, il se peut que la plainte soit fermée parce qu'elle n'est pas fondée.

Le personnel interroge les parties et les témoins, au besoin. Puis il rédige un rapport d'enquête contenant une recommandation pour les membres de la Commission. Les deux parties peuvent répondre par écrit au rapport. Les membres de la Commission se réunissent pour décider des cas; ils peuvent rejeter une plainte, demander que des efforts supplémentaires soient déployés pour la régler ou renvoyer la question à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick pour une audience.

La Commission du travail et de l'emploi va mener une enquête sur le litige par l'intermédiaire d'une audience qui est généralement ouverte au public. Elle est distincte de la Commission des droits de la personne qui agit à titre de partie à l'audience de la plainte. La Commission du travail et de l'emploi peut rejeter la plainte ou ordonner divers recours, comme, par exemple, une adaptation appropriée, le remboursement de dépenses ou pour la perte du salaire, une lettre publique d'excuses, et une indemnisation pour atteinte à la dignité, aux sentiments ou à l'estime de soi. Quelques plaintes seulement sont présentées devant la Commission du travail et de l'emploi; la plupart des cas sont réglés avant d'en arriver là.

Jusqu'à ce que le litige soit renvoyé à la Commission du travail et de l'emploi, le processus de plainte est confidentiel. Dans des cas délicats, la commission d'enquête protégera la confidentialité des parties.

Les décisions de la Commission et de la Commission du travail et de l'emploi peuvent être passées en revue par une cour de justice. Les deux parties peuvent demander à l'Ombud N.-B. de passer en revue le processus utilisé par la Commission pour faire enquête des plaintes.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Durant tout le processus de traitement de la plainte, l'objectif est de régler la plainte.

La Commission ne représente aucune partie; elle représente l'intérêt public.

Les parties peuvent se faire représenter par un avocat à leurs propres frais. Le traitement d'une plainte prend en moyenne 11 mois.