



La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick et la COVID-19

DERNIÈRE MISE À JOUR NOVEMBRE 2020

Veillez contacter la Commission pour de plus amples informations.

Alors que le gouvernement du Nouveau-Brunswick adopte des mesures exceptionnelles afin de contenir et de lutter contre la propagation de la COVID-19, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (CDPNB), en vertu de son mandat provincial de protection et de promotion des droits de la personne, tient à vous rappeler que certains groupes, notamment les personnes âgées, les personnes ayant une incapacité, les minorités ethniques, et les personnes désavantagées par leur situation socio-économique pourraient être touchées plus négativement par ces mesures. C'est pourquoi la CDPNB désire rappeler aux instances gouvernementales, aux employeurs, aux fournisseurs de services et à tous les autres intervenants chargés de mettre œuvre les plans d'intervention que nous avons tous la responsabilité de veiller à ce que les droits de ces groupes vulnérables soient protégés. La CDPNB a rédigé une série de questions et de réponses pour vous aider à mieux comprendre vos droits et vos obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick pendant la pandémie de la COVID-19. Ces questions et réponses abordent les droits et les responsabilités des employeurs et des employés, des locataires et des propriétaires, ainsi que des fournisseurs et des utilisateurs de services.

Avis de non-responsabilité : Les réponses aux questions posées ne sont pas des conseils juridiques. La CDPNB continue de surveiller l'évolution de la situation afin de mettre à jour ces questions et ces réponses de façon continue, selon les besoins.

Si un employeur, un fournisseur de services ou un fournisseur de logement ne se conforme pas aux droits et aux obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, une plainte peut être déposée par la personne qui croit qu'il y a eu violation de ses droits.

GENERALITÉS

Question 1 : Est-ce que la *Loi sur les droits de la personne* tient compte de la COVID-19?

Réponse : Oui. La COVID-19 est considérée comme une pandémie. Si une personne démontre des symptômes de la COVID-19 ou si son test est positif, elle peut être considérée comme une [personne avec une incapacité physique](#), ce qui est un motif de discrimination interdit en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.



Question 2 : Est-ce que c'est une contravention de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick de promulguer une ordonnance de masque obligatoire?

Réponse : Ceci est hors de la juridiction de La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, sauf si c'est relié à un ou plus qu'un des motifs et secteurs de discrimination énumérés dans la *Loi sur les droits de la personne*.

Par exemple : Si vous avez une incapacité qui vous empêche de porter un masque dans un lieu public et si vous avez de la documentation médicale pour soutenir ceci, il y a une obligation de vous offrir des mesures d'adaptations raisonnables sans que cela constitue une contrainte excessive si vous en demandez une.

Question 3 : Est-ce que la déclaration de l'état d'urgence en réponse à la pandémie affecte mes droits?

Réponse : Non. La déclaration de l'état d'urgence en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* n'a pas suspendu les droits de la personne pour le moment.

Cependant, les exigences prévues par l'état d'urgence peuvent avoir un impact sur la capacité des employeurs, des fournisseurs de services, des propriétaires, des gouvernements et de certaines organisations de tenir compte de certains droits protégés en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* au Nouveau-Brunswick.

Question 4 : Quelles suppositions peut-on faire relativement à la race ou à l'origine nationale d'une personne concernant son exposition au virus de la COVID-19 ?

Réponse : Toute supposition relativement la race ou à l'origine nationale d'un individu et le virus COVID-19 est une violation de la *Loi sur les droits de la personne*.

Question 5: Qu'est-ce qu'une contrainte excessive dans le contexte des droits de la personne?

Réponse : Les employeurs, les locataires et les fournisseurs de services ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux demandes raisonnables d'une personne ayant contracté la COVID-19, par rapport à l'emploi, au logement et aux services publics. Cependant, cette obligation d'adaptation a comme limite une contrainte excessive. Par exemple, quand la mesure d'adaptation commence à poser des risques importants pour la santé et la sécurité des collègues, locataires, ou membres du public, ou quand les coûts sont



trop élevés pour l'employeur, locateur ou fournisseur de service. Il faut que les employeurs, les locateurs et les fournisseurs des services démontrent, avec des preuves claires à l'appui, qu'il existe une contrainte excessive; il faut qu'ils démontrent qu'ils ont agi de façon raisonnable et de bonne foi, et qu'ils ont procédé à une évaluation individuelle quand la situation l'exigeait.

Pour plus d'information, veuillez consulter la « [Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail](#) » de la Commission.

Question 6 : Le délai de prescription d'un an prévu par la *Loi sur les droits de la personne* a-t-il été touché pendant cette période?

Réponse : Oui. Le 19 juin 2020, le ministre de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick a renouvelé et révisé [l'arrêté obligatoire](#) qui énonce que les délais de prescription, ayant été suspendus avec effet rétroactif au 19 mars 2020, seront à nouveau en vigueur à compter du 19 septembre 2020.

En d'autres termes, si par exemple, le délai d'un an dont vous disposiez pour déposer une plainte après la violation présumée se terminait le 22 mars 2020 et que vous n'aviez pas encore déposé plainte auprès de la Commission des droits de la personne, vous avez jusqu'au 19 septembre 2020 pour le faire. Il est toutefois préférable de déposer votre plainte le plus tôt possible au cours de cette période, étant donné que vous pourriez devoir apporter certaines révisions.

Question 7 : La période de 30 jours pour interjeter appel de la décision du directeur en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* a-t-elle été touchée au cours de cette période?

Réponse : Oui. Le 19 juin 2020, le ministre de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick a renouvelé et révisé [l'arrêté obligatoire](#) qui énonce que les délais de prescription, ayant été suspendus avec effet rétroactif au 19 mars 2020, seront à nouveau en vigueur à compter du 19 septembre 2020.

En d'autres termes, si par exemple, le délai de 30 jours dont vous disposiez pour interjeter appel de la décision du directeur se terminait le 22 mars 2020 et que vous n'aviez pas encore interjeté appel auprès de la Commission des droits de la personne, vous avez jusqu'au 19 septembre 2020 pour le faire. Il est toutefois préférable d'interjeter appel le plus tôt possible.

L'EMPLOI

Question 1 : J'ai reçu un résultat positif au test de la COVID-19. Suis-je obligé d'en informer mon employeur?



Réponse : Vos obligations dépendent de la nature de votre emploi. Dans des circonstances normales, un employé n'est pas obligé de divulguer son diagnostic à son employeur. Cependant, la grippe, le rhume et d'autres affections de courte durée n'ont jamais été considérés comme des incapacités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick et, par conséquent, ne donnent pas lieu aux protections garanties par la *Loi*. Pourtant, étant donné la pandémie, l'infection à la COVID-19 pourrait être considérée comme une incapacité physique en vertu de la *Loi*. Par conséquent, si vous avez reçu un test positif à la COVID-19 et que vous travaillé à proximité d'autres personnes, il serait raisonnable, nécessaire et responsable, en conformité avec les lignes directrices de l'administration de la santé publique, de divulguer votre diagnostic.

Dans le cas d'une personne qui travaille à domicile (sans contact physique direct avec ses collègues), elle ne serait peut-être pas obligée de divulguer son diagnostic à son employeur, mais elle doit remplir ses obligations selon les instructions des autorités sanitaires provinciales et fédérales et conformément à la législation correspondante.

Question 2: Un employeur a-t-il le droit de forcer un employé à se faire tester dans le cas où cet employé présente des symptômes de la COVID-19?

Réponse : Si un employeur a des raisons légitimes, basées sur des informations fiables, de croire qu'un employé est atteint de la COVID-19, il ne serait pas discriminatoire pour lui de refuser à l'employé l'accès au lieu de travail (selon la nature du lieu de travail), ou de prendre d'autres mesures pour réduire le contact avec cet employé, jusqu'à ce que celui-ci cesse d'avoir des symptômes ou que les tests de dépistage du virus soient négatifs. Dans de telles circonstances, un employeur pourrait « forcer » un employé à se faire tester.

Question 3: Est-ce que mon employeur a le droit de me congédier parce que j'ai reçu un test positif à la COVID-19?

Réponse : Non. Cela pourrait être une infraction à la *Loi sur les droits de la personne* si votre employeur vous congédie en raison du fait que vous avez un diagnostic positif à la COVID-19 ou parce que vous êtes perçu comme ayant la COVID-19.

Question 4: Un employeur a-t-il l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation à un employé qui reçoit un test positif à la COVID-19?

Réponse : En vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, les employeurs, les fournisseurs de services et les fournisseurs de logements ont l'obligation de ne pas faire de discrimination à l'égard d'une personne atteinte de la COVID-19. Ils ont également l'obligation d'accommoder une personne en fonction des motifs protégés, y compris une



incapacité physique, à moins que cela constitue une contrainte excessive. Pour la signification de contrainte excessive, voir la section « Généralités » ci-dessus.

Question 5: Je ne me sens pas en sécurité au travail. Est-ce que j'ai le droit de refuser de travailler?

Réponse : Le droit d'un employé de refuser de travailler tombe sous la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Pour plus d'informations sur le droit de refuser de travailler ainsi que la sécurité au travail, visitez le site web de Travail sécuritaire NB à <https://www.travailsecuritairenb.ca/sujets-de-s%C3%A9curit%C3%A9/covid-19/questions-fr%C3%A9quemment-pos%C3%A9es-covid-19/> ou à <https://www.travailsecuritairenb.ca/politiques-et-lois/politiques/voir-nos-politiques/droit-de-refuser-de-travailler-pendant-une-pand%C3%A9mie>.

Question 6: Je suis un employeur et un de mes employés qui détient un poste essentiel refuse de travailler parce qu'il craint de contracter la COVID-19. Que puis-je faire?

Réponse : Les employeurs ont l'obligation de fournir un milieu de travail sécuritaire en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Il est à noter que plusieurs autres facteurs entrent en jeu dans ce genre de situation.

Généralement, si un employé soulève ce genre de problème, vous pouvez l'informer des mesures que vous avez prises afin de réduire les risques associés à la COVID-19 dans le milieu de travail. Si l'employé refuse toujours de venir au travail, vous devriez avoir recours à votre conseiller juridique afin de déterminer quelles sont les démarches à suivre étant donné les circonstances. Les employeurs tout comme les employés peuvent consulter le site web de Travail sécuritaire NB au www.travailsecuritairenb.ca/ pour plus d'information.

Il convient de noter que si l'employé s'identifie à une caractéristique protégée par la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (p. ex. une incapacité physique, une incapacité mentale ou une situation de famille), vous avez l'obligation de l'accommoder, à moins que cela ne constitue une contrainte excessive.

Question 7: Un membre de ma famille est immunodéprimé et je travaille dans un poste considéré comme étant essentiel par le gouvernement. Est-ce que je dois travailler? Sinon, est-ce que mon employeur a l'obligation de continuer de me payer?

Réponse : Cela dépend largement de vos responsabilités envers ce membre de la famille. Le motif de la situation de famille comprend le fait d'avoir des responsabilités de soins envers un enfant ou un parent âgé. Si le membre de la famille atteint de la maladie en question vit avec



vous et/ou dépend de vous pour lui fournir les soins nécessaires, et qu'il n'existe pas d'autres solutions raisonnables, votre employeur peut être tenu de vous aider dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive, notamment en vous autorisant à rester chez vous. Selon les prestations fournies par votre employeur, vous devrez peut-être prendre un congé sans solde.

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec les Normes d'emploi, au 1-888-452-2687.

Question 8 : Je souffre d'une grave anxiété qui s'est aggravée lors de l'épidémie de COVID-19, mais je travaille dans un poste essentiel. Est-ce que je dois aller travailler?

Réponse : Si vous demandez un accommodement en raison de votre incapacité mentale en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, votre employeur a le devoir de vous accommoder dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. En tant qu'employé, vous avez l'obligation d'accepter un accommodement raisonnable qui est offert par votre employeur dans le but de faciliter la continuation de votre emploi. Vous avez aussi une obligation de fournir des documents médicaux qui soutiennent votre demande d'accommodement. Ces documents doivent indiquer vos limites ou restrictions. Veuillez noter qu'être anxieux en soi n'est pas une incapacité au sens de la *Loi*. Seul un trouble anxieux ou un trouble anxieux grave diagnostiqué par un professionnel de la santé serait considéré comme une incapacité mentale en vertu de la *Loi*.

Question 9 : J'ai été licencié en raison du manque de travail en raison de la pandémie de COVID-19. Est-ce que mon employeur a l'obligation de continuer à me payer?

Réponse : Non. Vous pouvez obtenir plus d'information à ce sujet en communiquant avec les Normes d'emploi, au 1-888-452-2687.

De plus, vous pourriez être admissible à l'assurance d'emploi. Vous pourriez également être admissible à la prestation de revenu d'urgence pour les employés qui ont perdu leur poste en raison d'un manque de travail :

https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/promo/PrestationsRevenuUrgenceTravailleurs.html

Question 10 : Un employeur peut-il licencier un employé dont les enfants ont besoin de services de garde? Si oui, un employeur doit-il prendre des mesures d'adaptation à l'endroit de l'employé en question?

Réponse : Les employés ont l'obligation de rechercher toutes les options raisonnables en matière de garde pour leurs enfants. Si l'employé est la seule personne à pouvoir prendre soin



de ses enfants et qu'il doit rester à la maison pour le faire, ces responsabilités relèvent du motif de la situation de famille. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit de l'employé sans subir de contrainte excessive. Cela dit, selon les politiques de l'employeur sur les congés, il se peut que l'employé, en pareil cas, ait seulement droit à un congé non payé. L'employeur pourrait envisager des mesures d'adaptation, notamment permettre à l'employé de travailler de la maison.

En outre, des mesures ont été adoptées, rétroactivement au 12 mars 2020, pour protéger les employés qui ne peuvent pas travailler en raison de leurs responsabilités liées à la garde des enfants à la suite de la fermeture des écoles et des garderies.

Pour en apprendre davantage sur la protection des emplois, consulter :

https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/protection_des_emplois.html

Question 11 : Mon employeur peut-il mettre en place un dépistage pour la COVID-19 comme condition à la poursuite de mon emploi?

Réponse : Non. La COVID-19 est un virus qui n'est pas associé à la race. Aucun harcèlement n'est permis en raison de la race et, dans ce cas, cela est considéré comme discriminatoire en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Question 12 : Mon employeur peut-il mettre en place un dépistage pour la COVID-19 comme condition à la poursuite de mon emploi?

Réponse : Cela dépend de la nature de votre emploi. Votre employeur a l'obligation, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, de fournir un environnement de travail sûr. Si vous occupez un poste essentiel et que vous devez venir travailler, les employeurs peuvent vous demander si vous souffrez de l'un des symptômes connus de la COVID-19. Si votre employeur remarque que vous présentez des signes de la COVID-19, il peut vous demander de rentrer chez vous et d'obtenir des informations médicales supplémentaires avant de revenir au travail.

Dans le cas des employés qui travaillent à domicile et n'ont aucun contact physique avec leurs collègues, leur employeur n'aurait pas besoin de les contrôler, mais les employés doivent remplir leurs obligations selon les directives des autorités sanitaires provinciales et fédérales et conformément à la législation correspondante.

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec les Normes d'emplois, au 1-888-452-2687.



Question 13 : Quelles sont les obligations d'un employeur de « contrôler » les employés pour la COVID-19 avant qu'ils n'entrent sur le lieu de travail? Par exemple, un employeur est-il obligé de prendre la température de ses employés lorsqu'ils arrivent au travail?

Réponse : L'obligation de l'employeur de fournir un environnement de travail sûr relève de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les employeurs doivent s'assurer que leurs mesures de dépistage sont raisonnables et ne sont pas établies sur des hypothèses fondées sur des caractéristiques personnelles protégées en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, par exemple, la race, la couleur, l'origine nationale, l'âge ou l'état de santé préexistant d'une personne.

Pour en savoir plus, visitez le site web de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick à <https://www.travailsecuritairenb.ca/sujets-de-sécurité/covid-19/questions-fréquentment-posées-covid-19/>

Question 14 : Je suis un employeur et un de mes employés doit subir un test de dépistage de la COVID-19. Est-ce que je peux savoir les résultats de leur test avant qu'il ou elle revienne sur les lieux de travail?

Réponse : Comme employeur, vous pouvez obtenir une confirmation de votre employé que leur test est négatif avant qu'il ou elle revienne sur les lieux du travail.

Question 15 : J'ai dû subir un test de dépistage de la COVID-19 et mon employeur me demande pour la confirmation que j'ai un résultat négatif avant de revenir au travail. Est-ce que je peux refuser de leur fournir cette confirmation?

Réponse : Cela dépend de la nature de votre emploi. Votre employeur a l'obligation, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, de fournir en un environnement de travail sûr. Si vous occupez un poste où c'est nécessaire de travailler sur les lieux du travail, votre employeur peut vous demander pour une confirmation que vous n'avez pas la COVID-19 avant que vous reveniez sur les lieux du travail.

Si vous travaillez à domicile et vous n'avez aucun contact physique avec vos collègues, votre employeur n'aurait pas besoin de vous contrôler, mais vous devez remplir vos obligations selon les directives des autorités sanitaires provinciales et fédérales et conformément à la législation correspondante.

Question 16 : J'ai une condition médicale préexistante qui me rendrait plus vulnérable aux complications de santé si j'attrape la COVID-19. Quelles informations dois-je divulguer à mon employeur si je veux bénéficier d'un accommodement?



Réponse : Vous n'avez pas l'obligation de divulguer votre diagnostic à votre employeur. Dans la mesure du possible, vous devez fournir à votre employeur une note médicale indiquant votre besoin d'accommodement. Votre employeur a également le droit de demander des informations médicales supplémentaires, par exemple, concernant les tâches que vous pouvez accomplir en toute sécurité.

Conformément aux directives des autorités sanitaires provinciales, la Commission encourage les employeurs à faire preuve de souplesse et à ne pas surcharger le système de santé en demandant des notes médicales et des informations médicales supplémentaires pendant cette période.

N'oubliez pas que votre employeur a l'obligation de fournir un accommodement raisonnable, mais pas l'accommodement parfait. L'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation prend fin au moment où celui-ci subit une contrainte excessive.

Question 17 : En raison de la diminution de la charge de travail liée aux fermetures dues à la COVID-19, mon employeur a demandé si des employés se portaient volontaires pour une mise à pied. Mon employeur peut-il refuser ma demande de mise à pied volontaire en raison de mon incapacité physique (qui me rend vulnérable à la COVID-19) pour permettre à un employé avec plus d'ancienneté de recevoir une mise à pied volontaire?

Réponse : Non. L'employeur a une obligation d'accommodement en ce qui concerne les incapacités physiques sans subir de contrainte excessive. Vous devrez fournir à votre employeur un document médical pour justifier le besoin de la mise à pied pendant la pandémie de COVID-19. L'obligation d'accommodement l'emporte sur les droits d'ancienneté.

Question 18 : Étant donné que l'on commence à assouplir les restrictions visant les entreprises pour leur permettre d'ouvrir en respectant la distanciation sociale, je vais devoir reprendre le travail. Je suis toutefois immunodéficient, et je crains qu'il ne soit pas encore sécuritaire pour moi de reprendre le travail puisque j'ai plus de risques de contracter la COVID-19. Ai-je le droit de refuser de travailler?

Réponse : En vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, les employeurs ont l'obligation de fournir à leurs employés un milieu de travail sécuritaire. Le droit de refuser de travailler d'un employé relève également de la *Loi*.

Si en qualité d'employé, vous évoquez vos craintes relatives au retour au travail, votre employeur peut vous informer des mesures qui ont été mises en place pour réduire le risque associé à la COVID-19 sur le lieu de travail. Si vous relevez d'un motif protégé en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick et que vous demandez des mesures d'adaptation, votre employeur a l'obligation de prendre à votre égard des mesures d'adaptation sans subir de

contrainte excessive. Si vous demandez des mesures d'adaptation, vous devrez fournir à votre employeur, s'il l'exige, un document médical confirmant votre immunodéficience.

Question 19 : J'étais en congé pour cause de maladie avant la pandémie de COVID-19 et j'ai été licencié. Cela constituerait-il une forme de discrimination en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick?

Réponse : Si vous avez été licencié en raison de votre congé pour cause de maladie, cela pourrait constituer de la discrimination en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Toutefois, si vous avez été licencié pour des raisons indépendantes de votre congé pour cause de maladie, comme les fermetures liées à la COVID-19, cela ne sera pas jugé discriminatoire en vertu de la *Loi*.

Question 20 : J'étais en congé pour cause de maladie avant la pandémie de COVID-19 et je souhaite reprendre le travail, mais mon employeur dit qu'il n'y a pas de travail. L'employeur a-t-il l'obligation de me reprendre?

Réponse : Si votre employeur ne peut pas vous reprendre en raison des réductions de main-d'œuvre liées à la pandémie de COVID-19 et que vous auriez été mis à pied si vous n'aviez pas été en congé pour cause de maladie, alors l'employeur n'est pas obligé de vous remettre au travail pour le moment. Cela dit, votre congé pour cause de maladie ne doit pas motiver la décision de votre employeur. S'il s'agit d'un facteur décisif, cela constitue de la discrimination en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Question 21 : Mon employeur exige que tous les employés portent un masque. Je ne peux pas en porter un pour des raisons médicales. Est-ce discriminatoire de la part de l'employeur d'exiger que j'en porte un?

Réponse : La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick n'empêche pas les employeurs d'exiger que leurs employés portent un masque. Toutefois, si un employé ne peut pas porter un masque en raison d'une incapacité mentale ou physique, l'employé a l'obligation d'en informer l'employeur. Après en avoir été informé, l'employeur a une obligation d'accommodement sans subir de contrainte excessive.

Pourtant, si un employeur nécessite des documents médicaux pour soutenir la demande d'accommodement de leur employé en raison d'une incapacité mentale ou physique, l'employé doit le fournir. Les documents médicaux doivent déclarer qu'un employé ne peut pas porter un masque en tissu ou autre type de masque. L'obligation d'accommodement de l'employeur est



mise en pause jusqu'à ce que l'employé fournisse ceux-ci. Des demandes pour des documents médicaux au-delà de ceci ne suspendront peut-être pas l'obligation d'accommodement.

Même si l'employé ne peut pas porter de masque pour des raisons médicales, il doit continuer à suivre les recommandations de la médecin-hygiéniste en chef du Nouveau-Brunswick, comme respecter les règles de distanciation sociale, tousser dans le pli de son coude, se laver les mains, etc.

LOGEMENT

Question 1 : J'ai perdu mon emploi à cause de la COVID-19 et je ne pourrai peut-être pas payer mon loyer à temps. En tant que locataire, puis-je être expulsé pour non-paiement de mon loyer pendant cette période?

Réponse : Les locataires sont encore tenus de payer leur loyer à la date d'exigibilité.

À la suite de la déclaration d'urgence, le gouvernement a suspendu le droit des médiateurs des loyers d'expulser des locataires pour non-paiement de loyer jusqu'au 31 mai 2020.

Toute question à cet effet peut être adressée au Tribunal sur la location de locaux d'habitation. On peut trouver [ici](#) de l'information sur les expulsions durant l'état d'urgence. Le site web du Tribunal sur la location de locaux d'habitation est www.snb.ca/je-loue, son adresse électronique est jeloue@snb.ca et son numéro de téléphone est 1-888-762-8600.

Question 2 : Je suis un locataire qui a reçu un résultat positif au test de la COVID-19. Est-ce que mon propriétaire peut m'expulser pour cette raison?

Réponse : Non. Vous ne pouvez pas être expulsé pour avoir été diagnostiqué ou perçu comme ayant la COVID-19. Cela dit, vous devez suivre les directives des autorités sanitaires provinciales et fédérales et la législation correspondante.

Si votre propriétaire entame une procédure parce que vous ne suivez pas ces directives, cela pourrait ne pas être considéré comme discriminatoire au regard de la *Loi sur les droits de la personne*.

SERVICES

Question 1 : Le supermarché que je fréquente a mis en place des heures spéciales pour les personnes âgées et pour les personnes vulnérables. Est-ce que c'est discriminatoire?



Réponse : Dans des circonstances normales, cela pourrait être discriminatoire. Toutefois, en raison de ces circonstances exceptionnelles, cela n'est pas discriminatoire. Les supermarchés ont l'obligation de fournir un milieu sécuritaire pour tous les clients et les employés, y compris les personnes âgées et les personnes les plus vulnérables à la COVID-19. Ainsi, l'attribution d'heures spéciales est une mesure d'adaptation visant à donner à ces personnes la possibilité de se procurer les nécessités de la vie.

Question 2 : Un service public peut-il refuser de me fournir un service parce que je m'identifie à un groupe racial qui a été stigmatisé par rapport à la COVID-19?

Réponse : Non. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination (intentionnelle ou non) fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale dans la prestation des services offerts au public.

Question 3: Mon fournisseur de services exige que tous les clients portent un masque. Je ne peux pas en porter un pour des raisons médicales. Est-ce discriminatoire de la part du fournisseur de services d'exiger que j'en porte un?

Réponse : La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick n'empêche pas les fournisseurs de services d'exiger que leurs clients portent un masque. Toutefois, si un client ne peut pas porter un masque en raison d'une incapacité mentale ou physique, le client a l'obligation d'en informer le fournisseur de services. Après en avoir été informé, le fournisseur de services a une obligation d'accommodement sans subir de contrainte excessive.

Pourtant, si un fournisseur de service nécessite les documents médicaux pour soutenir la demande d'accommodement du client en raison d'une incapacité mentale ou physique, le client doit le fournir. Les documents médicaux doivent déclarer qu'un client ne peut pas porter un masque en tissu ou autre type de masque. L'obligation d'accommodement du fournisseur de service est mise en pause jusqu'à ce que le client fournisse ceux-ci. Des demandes pour des documents médicaux au-delà de ceci ne suspendront peut-être pas l'obligation d'accommodement.

Même si le client ne peut pas porter de masque pour des raisons médicales, il doit continuer à suivre les recommandations de la médecin-hygiéniste en chef du Nouveau-Brunswick, comme respecter les règles de distanciation sociale, tousser dans le pli de son coude, se laver les mains, etc.

Question 4 : Les restaurants au Nouveau-Brunswick demandent à leurs patrons de fournir un nom et un numéro de téléphone. Est-ce qu'ils peuvent faire ceci?

Réponse : Oui. Suite à [l'arrêté obligatoire](#) renouvelé et révisé, « toute personne qui admet des clients dans un lieu où l'on peut s'asseoir pour manger, boire, socialiser, fêter, célébrer ou se divertir est tenue de tenir un registre des noms et coordonnées de toutes les personnes présentes ».