

Connaissez vos droits

Droits de la personne en Nouvelle- Écosse



Un projet de la Legal Information Society of Nova Scotia (LISNS) en partenariat avec la Fondation de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA)

Contributeurs :

Peter Duke, Service d'aide juridique de Dalhousie, Schulich School of Law, Université Dalhousie

Étudiants pro bono :

- Liam Gilbert-Walsh
- Regina Vdovina
- Jason Stephanian
- Danielle Wierenga
- Jenna Robertson
- David Sykes
- Keita Szemok-Uto
- Caraid McGinty

D^r Wayne MacKay, professeur émérite à la Schulich School of Law, est un érudit reconnu à l'échelle nationale ainsi qu'un auteur accompli dans les domaines du droit constitutionnel, de la Charte des droits, des droits de la personne, du droit relatif à la protection de la vie privée et du droit de l'éducation. La LISNS est fière de pouvoir compter sur le D^r MacKay en tant qu'expert pour son projet sur le harcèlement sexuel au travail, un projet d'une durée de cinq ans qui est financé par le gouvernement fédéral.



Droits de la personne en Nouvelle-Écosse

La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse est une ressource clé pour quiconque fait l'objet de discrimination fondée sur un handicap physique (par exemple, une limitation visuelle).

Cette section a deux objectifs principaux :

1. Expliquer ce qu'est de la discrimination en Nouvelle-Écosse;
2. Expliquer la procédure à suivre pour porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse.

Discrimination en Nouvelle-Écosse

La plupart des plaintes pour violation des droits de la personne relèvent de la législation provinciale. La **Loi sur les droits de la personne** de la Nouvelle-Écosse offre une protection contre la discrimination fondée sur une caractéristique protégée dans un domaine protégé. Ce ne sont pas tous les traitements négatifs qui sont considérés comme constituant de la discrimination au sens de la loi. Il doit s'agir d'un traitement négatif dans un domaine protégé et fondé sur une caractéristique protégée. Qu'est-ce que cela veut dire?

Qu'est-ce que la discrimination?

La discrimination, c'est simplement de traiter une personne différemment et, ainsi, de lui causer un préjudice. La discrimination peut :

- Prendre la forme d'imposer un fardeau, une obligation ou un désavantage qu'on n'impose pas à d'autres personnes;
- Résulter de l'absence de prise en compte des véritables besoins et capacités d'une personne ou encore de stéréotypes négatifs ou d'hypothèses sur les capacités d'une personne;
- Être l'œuvre d'une seule personne ou d'un système de politiques et de pratiques au sein d'une organisation ou d'un gouvernement;
- Limiter l'accès à des possibilités, des bénéfices ou des avantages offerts à d'autres membres de la société.

Qu'est-ce qu'une caractéristique protégée?

Pour relever de la **Loi sur les droits de la personne** de la Nouvelle-Écosse, la discrimination doit être fondée sur une caractéristique protégée. La Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse énumère 17 caractéristiques protégées. Parmi les caractéristiques protégées figurent la race, la religion, la déficience physique et la déficience mentale. « Cécité ou déficience visuelle » est protégée en vertu de la catégorie des « déficiences physiques ».

Où les personnes sont-elles victimes de discrimination?

Pour relever de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, la discrimination doit avoir lieu dans un domaine protégé. Les domaines protégés énoncés dans la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse incluent :

- Les situations d'emploi et de bénévolat;
- L'accès aux services (achats dans un magasin ou fréquentation de l'école, électricité, coupe de cheveux, etc.);
- L'achat et la vente de biens immobiliers;
- La fourniture d'un logement (c'est-à-dire la location d'un appartement);
- L'appartenance à des organisations professionnelles.

Exemples de discrimination fondée sur une caractéristique protégée dans un domaine protégé :

- **Logements locatifs** : Un propriétaire refuse votre demande de louer un appartement après avoir appris que vous avez une limitation visuelle (annulation d'une visite, refus de fixer une date de visite, etc.).
- **Transports** : Vous ne parvenez pas à accéder à l'information relative aux horaires et aux itinéraires des autobus, un chauffeur d'autobus n'annonce pas les arrêts, etc.
- **Éducation** : Vous n'avez pas pu fréquenter une école en particulier parce que vous avez un handicap physique qui vous rend l'école accessible ou pour lequel l'école n'essaie pas de prendre des mesures d'adaptation.
- **Soins de santé** : Vous n'avez pas pu accéder à un service parce que vous deviez remplir une demande écrite.
- **Emploi** : On vous a refusé une possibilité d'avancement parce que

vous avez un handicap physique.

Si vous ne savez pas si votre plainte relève de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse ou si ce que vous vivez constitue de la discrimination, vous pouvez **communiquer** avec la **Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse**.

Qu'est-ce que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est un concept de la législation sur les droits de la personne qui renvoie à l'obligation de fournir des adaptations ou des aménagements donnés à des personnes en situation de handicap ou présentant d'autres caractéristiques couvertes par la **Loi sur les droits de la personne**. Cette obligation se manifeste le plus souvent dans le domaine protégé de l'emploi, mais elle peut aussi survenir dans d'autres domaines protégés.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation signifie qu'il est parfois nécessaire de traiter les gens différemment pour prévenir la discrimination. Par exemple, il peut être injuste à l'égard d'une personne ayant une limitation visuelle d'exiger que toutes les personnes postulant un emploi passent un test écrit. Le cas échéant, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation peut nécessiter la mise en place d'autres options pour permettre à la personne de participer pleinement.

Quelles sont les limites de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation?

La législation sur les droits de la personne prévoit une obligation d'accommodement, mais uniquement dans la limite de ce qu'on appelle la « contrainte excessive ». Bien que la contrainte excessive soit évaluée au cas par cas, elle renvoie généralement à une situation où il serait impossible ou excessivement difficile sur le plan logistique de répondre aux besoins de la personne.

Imaginons, par exemple, qu'une personne occupe un emploi qui l'amène à conduire à intervalles réguliers un véhicule automobile et qu'elle développe une affection qui affecte considérablement sa vision. Il n'existe aucun autre poste au sein de l'organisation pour lequel l'employé aurait les compétences requises. Dans cette situation, il est peu probable que l'employeur doive prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'employé, car celui-ci n'est plus en mesure d'exercer les fonctions essentielles de son poste en toute sécurité et aucun autre poste convenable n'existe.

Plusieurs facteurs sont pris en compte pour évaluer la contrainte excessive, notamment :

- La sécurité des employés et des clients;

- Le coût financier;
- L'interchangeabilité de la main-d'œuvre et des installations;
- La perturbation d'une convention collective;
- La perturbation de services rendus au public;
- Le moral d'autres employés;
- La taille de l'organisation de l'employeur.

Pour plus d'information sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la contrainte excessive, ou si vous pensez qu'on vous a refusé une mesure d'adaptation, vous pouvez **communiquer** avec la **Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse** pour discuter de votre situation. Vous pouvez aussi consulter la page **Complaint Self-Assessment** sur le site Web de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse pour mieux déterminer si votre expérience relève du champ d'application de la **Loi sur les droits de la personne**.

Que dois-je faire pour porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse?

Toute personne légalement présente au Canada peut déposer une plainte auprès de la **Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse** au sujet d'un incident survenu en Nouvelle-Écosse. Vous devez être citoyen canadien, résident permanent ou titulaire d'un visa. Il n'est pas nécessaire d'être représenté par un avocat pour déposer une plainte, mais vous pouvez être représenté(e) par un avocat. Si vous avez moins de 19 ans, un parent ou un tuteur doit déposer la plainte en votre nom.

La plainte doit être déposée au maximum 12 mois après la date à laquelle la discrimination est présumée avoir eu lieu (ou 24 mois dans des circonstances exceptionnelles).

Remarque : Si vous avez fait l'objet de discrimination de la part d'un secteur réglementé par le gouvernement fédéral, comme une banque ou une compagnie aérienne, vous pouvez communiquer avec la **Commission canadienne des droits de la personne**.

1^{re} étape : faire l'auto-évaluation

Avant de communiquer avec la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, envisagez d'utiliser l'outil d'**auto-évaluation** de la Commission. Cet outil vous aidera à déterminer si votre plainte est susceptible d'être traitée par la Commission.

Rappel : Pour déposer une plainte, vous devez démontrer que vous avez subi un traitement négatif (1) dans un domaine protégé (2) en raison d'une caractéristique protégée (3).

2^e étape : communiquer avec un agent des droits de la personne

La **Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse** a des bureaux à Halifax, Sydney et Digby. Pour déposer une plainte, vous devrez **communiquer** avec un agent des droits de la personne de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. L'agent prendra connaissance des détails de votre plainte et vous posera des questions afin de décider si vous devez déposer une plainte officielle.

Avant de parler à un agent des droits de la personne, vous trouverez peut-être utile d'avoir les éléments suivants sous la main :

- Une chronologie détaillée des événements;
- Les noms des personnes en cause;
- La documentation pertinente;
- Une présentation claire et concise des événements;
- Toute autre information que vous jugez utile pour comprendre la situation.

Remarque : Avant de communiquer avec la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, vous trouverez aussi peut-être utile de consulter un avocat spécialisé en droits de la personne afin de discuter des options qui s'offrent à vous.

3^e étape : rédiger votre plainte

Si l'agent des droits de la personne estime que votre plainte relève de la protection de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, il vous aidera à remplir le formulaire pour porter officiellement plainte. Le formulaire de plainte décrit les incidents survenus et vous permet d'expliquer pourquoi vous estimez qu'il y a eu discrimination. Le formulaire doit être rempli avec un membre du personnel de la Commission.

4^e étape : évaluer et procéder aux prochaines étapes

Une fois que vous aurez rempli le formulaire de plainte, celui-ci sera évalué par la Commission. La Commission décidera s'il convient de donner suite à votre plainte et de la communiquer à l'organisation ou à la personne citée dans la plainte.

Après le dépôt d'une plainte officielle, la Commission décidera de la meilleure façon de traiter la plainte. Une approche consiste à mener une **enquête** et à demander à un membre du personnel de recueillir des renseignements auprès de toutes les

personnes en cause en vue de la rédaction d'un rapport. Une autre approche consiste à recourir à la justice réparatrice et à réunir les parties dans le cadre d'une **conférence de règlement**.

Dans le cadre d'une conférence de règlement, toutes les personnes en cause dans l'incident auront l'occasion de partager leurs points de vue et de travailler ensemble à la recherche d'une solution concrète. Quelle que soit l'approche utilisée, il incombe à la Commission de veiller à l'aboutissement de la plainte.

Si la conférence de règlement ne permet pas de résoudre le problème, la plainte est renvoyée à une **commission d'enquête**. Le président de la Commission travaillera avec les parties pour parvenir à un règlement négocié; si cela s'avère impossible, il peut rendre une décision, tout comme le ferait un juge dans une affaire judiciaire. Pour consulter certaines décisions antérieures, rendez-vous sur la page Web de la Commission intitulée « **Board of Inquiry Decisions** ».