

La Commission des droits de la personne (CDP) est l'organisme qui œuvre pour la protection des personnes contre la discrimination dans cette province conformément à la *Loi sur les droits de la personne*.

Qu'est-ce que la loi interdit et qu'est-ce qu'elle protège?

La loi couvre un vaste éventail de sujets mais n'inclut pas certaines affaires privées. Elle ne permet pas à une personne ou à une organisation de traiter quelqu'un différemment à cause d'une caractéristique particulière. Elle protège également les personnes qui subissent des représailles pour avoir déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne (CDP) ou pour avoir coopéré avec une enquête au sujet d'une plainte relative aux droits de la personne.

Qu'offre la CDP?

- Des informations et des conseils aux personnes qui s'adressent à elle parce qu'elles font l'objet d'une discrimination par une personne ou une organisation.
- Des procédures pour enquêter sur les plaintes de discrimination et les régler.
- Des informations et des conseils aux organisations pour les aider à éviter ou à éliminer la discrimination.
- De l'aide aux groupes et aux organisations qui veulent rédiger leur propre politique de droits de la personne.
- Des conférences et des ateliers sur les droits de la personne.

Les plaintes portant sur les droits de la personne peuvent être réglées par le biais d'une procédure officielle de traitement des plaintes, qui peut comporter une enquête et une audience par une commission d'enquête, ou bien elles peuvent être réglées par le biais d'un processus de règlement tel que la médiation. Demandez au personnel de plus amples renseignements sur les services de médiation offerts par la CDP.

REMARQUE : Un agent de la CDP fait une enquête neutre et objective. Il décide s'il y a suffisamment de preuves pour donner suite à l'affaire.

Quels types de protections offre la loi?

La *Loi sur les droits de la personne* protège les gens sur la base de différentes caractéristiques personnelles et dans un certain nombre de domaines.

Caractéristiques

Voici les caractéristiques protégées accompagnées de quelques exemples.

Déficiences physique ou mentale

Un employeur n'embauche pas une femme qui se déplace en fauteuil roulant parce qu'il pense qu'elle ne peut pas faire le travail. Un employeur renvoie un employé qui s'est absenté du travail parce qu'il souffre de dépression.

Race et couleur

Une femme noire est suivie dans un magasin par le personnel de la compagnie de sécurité. Des collègues font des commentaires insultants et des plaisanteries racistes au travail.

Sexe (y compris la grossesse)

Une femme perd son emploi lorsqu'il devient évident qu'elle est enceinte. Un homme n'obtient pas d'entretien pour un emploi de bibliothécaire parce que le superviseur pense que les femmes font de meilleures bibliothécaires.

Harcèlement sexuel

Une femme se voit demander ses faveurs en échange d'une réparation de plomberie dans son appartement. Des employés sont l'objet des plaisanteries sexuelles de leurs collègues au travail.

Orientation sexuelle

Un journal refuse de publier une annonce au sujet d'une activité organisée par une association de gais et de lesbiennes.

État matrimonial

Un couple non marié se voit refuser un prêt parce qu'il vit en union libre.

Situation de famille

Un couple qui a deux jeunes enfants se voit refuser un appartement parce que le propriétaire pense que les enfants feront trop de bruit.

Origine ethnique

Un homme se voit refuser un travail par une entreprise de sécurité parce qu'il est arabe.

Origine nationale

Une élève qui est d'origine iraquienne trouve le mot « terroriste » peint sur son casier par un autre élève.

Origine autochtone

Une entreprise refuse de livrer de l'huile de chauffage à une famille qui vit sur une réserve.

Religion ou croyances

Une femme est congédiée parce qu'elle ne peut pas travailler le samedi à cause de sa religion.

Source de revenu

Un propriétaire refuse de louer un appartement à une femme qui est sur le bien-être social.

Convictions, affiliation ou activités politiques

Un homme est connu pour son soutien à un parti politique qui n'est pas au pouvoir et il se voit refuser un emploi gouvernemental pour lequel il est qualifié.

Peur irrationnelle de contracter une maladie

Une femme se voit demander de retirer son fils de l'école parce que les autres parents pensent que leurs enfants risquent de contracter son hémophilie. Un dentiste refuse de traiter un patient parce qu'il a le SIDA.

Âge

Un propriétaire refuse de louer un appartement à des étudiants universitaires parce qu'il pense que les étudiants sont bruyants et vont déranger les autres locataires. Un employé âgé de 50 ans s'entend dire que sa société ne lui donnera pas de promotion parce que les dirigeants cherchent une personne « ayant de l'énergie et des idées nouvelles » pour ce poste.

Association

Un homme de race blanche se voit refuser l'entrée dans un bar parce qu'il est accompagné par un homme de race noire.

Domaines protégés

La *Loi sur les droits de la personne* protège les personnes contre la discrimination uniquement dans les sept domaines qui suivent : trouver et conserver un emploi; avoir accès à des services et à des installations; trouver un logement et y vivre; acheter et vendre une propriété; être membre d'associations professionnelles, d'association de gens d'affaire ou d'associations corporatives et travailler à titre bénévole au service du public.

Cela s'applique également aux annonces et à certaines autres publications.

Il existe certaines exceptions

Par exemple, dans le domaine de l'emploi, la loi exige que l'employeur évalue le candidat à un poste ou l'employé en tant qu'individu. Les employeurs ont le devoir de tenir compte des besoins des candidats à un emploi et des employés. Toutefois, certaines limites sont parfois nécessaires, comme pour les emplois qui exigent des aptitudes physiques particulières. Un employeur n'est pas obligé de tenir compte des besoins d'un employé ou d'un candidat si cela risque de causer un **préjudice indu** comme

- un risque important pour la santé ou la sécurité
- de sérieuses difficultés financières pour l'employeur
- une perturbation inacceptable des activités de l'employeur

Les employeurs peuvent établir des exigences physiques générales, connues sous le nom d'**exigences professionnelles justifiées**, pour certains emplois,

- s'il n'est pas possible d'adapter les exigences particulières d'un emploi – par exemple, une personne aveugle ne peut pas conduire un camion à chargement frontal
- s'il n'est pas faisable d'évaluer la capacité du candidat à faire le travail

REMARQUE : Il y a des situations qui peuvent sembler discriminatoires mais qui ne violent pas en fait la Loi sur les droits de la personne. Contactez la CDP si vous avez besoin de plus amples renseignements.

Certains termes sont utiles à connaître

Une déficience

peut être physique ou mentale

La déficience couvre à la fois les éléments qui sont visibles, comme le fait d'avoir besoin d'un chien-guide ou d'un fauteuil roulant, et les éléments que vous ne pouvez pas voir, comme le fait de faire du diabète ou de la dépression. Certaines pathologies médicales ne sont pas définies comme une déficience en vertu de la loi. Les déficiences comprennent également des problèmes comme les troubles d'apprentissage et les antécédents de toxicomanie ou d'alcoolisme.

Les convictions politiques couvrent toute interaction avec un parti politique reconnu ainsi que les dons en faveur d'un parti politique.

Le racisme consiste à agir sur la base d'un jugement négatif porté sur une personne à cause de sa race.

On considère qu'il s'agit de harcèlement racial lorsque le harceleur sait ou devrait savoir qu'il commet un acte de nature raciste qui va contrarier l'autre personne. Il peut s'agir d'un comportement isolé ou qui se répète fréquemment. Le harcèlement racial englobe tout commentaire ou acte malvenu fondé sur la race, la couleur ou l'origine. Cela inclut les calomnies, les moqueries ou les remarques désobligeantes fondées sur la race ou la couleur, les images ou le matériel racistes, les menaces ou l'agression physique. Les employeurs sont responsables d'assurer qu'il n'y a pas de harcèlement racial en milieu de travail.

Le sexisme relève de la discrimination fondée sur le sexe et il est souvent lié au harcèlement sexuel ou à la discrimination basée sur la grossesse, l'état matrimonial ou la situation familiale.

UNE REMARQUE PARTICULIÈRE AU SUJET DE LA GROSSESSE

La Loi sur les droits de la personne peut fournir une protection supplémentaire à celle fournie en vertu du Labour Standards Code (Code des normes du travail).

On considère qu'il s'agit de **harcèlement sexuel** lorsque le harceleur sait, ou devrait savoir, qu'il commet un acte de nature sexuelle qui va contrarier l'autre personne. Il peut s'agir d'un comportement isolé ou qui se répète fréquemment. Cela peut consister à afficher un calendrier de femmes ou d'hommes nus dans un poste de travail, à faire des invitations malvenues à « une nuit mémorable » ou des attouchements inappropriés. Les hommes et les femmes peuvent déposer des plaintes de harcèlement sexuel, contre une personne de n'importe quel sexe. Les employeurs sont responsables d'assurer qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel en milieu de travail.

La loi interdit également les **représailles** contre toute personne associée à une plainte relative aux droits de la personne (sa propre plainte ou la plainte d'une autre personne). Par exemple, une personne qui dépose une plainte auprès de la CDP au sujet d'une discrimination au travail peut se voir dédaigner par certains surveillants lorsque l'entreprise est mise au courant de la plainte. Vous pouvez ajouter une plainte pour représailles à la plainte que vous avez déjà déposée; toute personne peut déposer sa propre plainte distincte si elle est traitée injustement parce qu'elle coopère à une enquête de la CDP.

REMARQUE : Si vous voulez déposer une plainte de discrimination, il est important de noter tout ce qui pourrait appuyer votre plainte. Cela comprend les heures et les dates des événements ainsi que le nom des personnes concernées.

REMARQUE : Si vous déposez une plainte auprès de la CDP, il est important de rester en contact avec l'agent qui traite votre plainte.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les autres brochures et publications à ce sujet :

- *Guide de la médiation*
- *Pour les employeurs : Guide de rédaction des formulaires de demande d'emploi et des questions d'entrevue*
- *Guide de la procédure de traitement des plaintes*
- *Introduction aux initiatives de règlement des plaintes*
- *Relations interraciales et action positive – Une division très active de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*
- *Ateliers et formation offerts par la Division des relations interraciales et de l'action positive de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse*

Contactez-nous!

Adressez-vous à la Commission des droits de la personne pour obtenir de plus amples renseignements sur les ressources et les programmes, et une assistance pour traiter les questions relatives aux droits de la personne.

Visitez notre site Web : www.gov.ns.ca/humanrights/ pour obtenir de plus amples renseignements, ainsi que des fiches d'information et des guides au sujet de nos programmes.

Appelez le numéro 424-4111 ou le numéro sans frais 1 877 269-7699

Pour l'ATS, composez le numéro 424-3139 ou le numéro sans frais 1 866 811-3732

Environnement sans parfums

Guide de base sur le travail de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse


NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE

Human Rights Commission
Commission des droits
de la personne