

LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK ET LA COVID-19

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.

GÉNÉRALITÉS :

- **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*.

- **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.



- **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*.

- **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 locataires 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 de la Commission :

<https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/hrc-cdp/PDF/Ligne-directrice-accommodement-incapacite-travail-Nouveau-Brunswick.pdf>

L'EMPLOI

- **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.



- **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?**

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.

- **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.

- **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.

- **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>.

- **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.

- **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.

- **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*.



- **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

- **J'occupe un poste essentiel, mais je n'ai pas de service de garde pour mon enfant d'âge scolaire. Est-ce que mon employeur doit m'accommoder?**

Réponse : Les employés ont l'obligation de rechercher toutes options raisonnables pour la garde de leurs enfants. Cependant, si vous êtes la seule personne qui peut s'occuper de vos enfants et que vous devez rester à la maison pour leur prodiguer des soins, ces responsabilités relèvent de la situation familiale. Votre employeur a donc l'obligation de vous accommoder dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Toutefois, en fonction des politiques de votre milieu de travail, il se peut que votre situation ne vous donne que le droit à un congé sans-solde.

- **Je me fais harceler par mes collègues à mon lieu de travail parce que je suis perçu comme ayant la COVID-19 à cause de ma race. Est-ce que c'est légal?**

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*.

- **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.



- **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-securite/covid-19/questions-fréquemment-posées-covid-19/>

- **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.

LOGEMENT

- **J'ai perdu mon emploi à cause de la COVID-19 et je ne pourrai peut-être pas payer mon loyer à temps en avril. 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.

- **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

- **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.

- **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: 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.