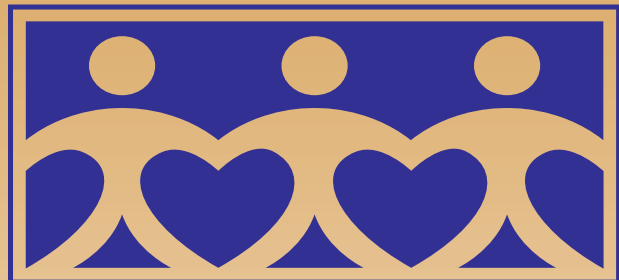


Complaint Process

NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION



The New Brunswick Human Rights Act includes 14 grounds of prohibited discrimination. It applies to employers, service providers, property owners, governments and certain organizations. The Act also prohibits retaliation against someone who files a complaint.

If someone thinks they have been discriminated against or harassed based on these grounds, they can contact the Human Rights Commission for more information.

A complaint can be filed if the discrimination happened in New Brunswick within the previous year. In some cases, this deadline can be extended.

If the complaint seems to fit within the definition of discrimination as defined in the Human Rights Act, a person can file a complaint. This does not mean that it has been already been determined that the complaint has merit, only that further investigation is required.

Staff at the Commission may suggest early intervention in an attempt to reach a resolution. If that is not possible, the staff will send a complaint kit to the caller asking them to describe the alleged discrimination.

Grounds of Prohibited Discrimination

Race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity.

Areas of Application

- Employment;
- Public services and facilities;
- Tenancies and sale of property;
- Signs, symbols, and publications;
- Professional, business and trade associations and labour organizations.
- In both the private and public sectors.

The complaint form is shared with the person named in the complaint and they are asked to present their side of the situation.

The Commission offers a mediation service to help resolve the dispute. If the complaint cannot be settled through early mediation, the complaint is investigated. As additional information is collected, the complaint may be closed as being without merit.

Examples of Prohibited Discrimination

- An employer refuses to adjust the duties of a disabled employee, even though this would create only a minor disruption.
- An employee sexually harasses a client.
- A landlord refuses to rent to any income assistance recipients.

The staff interview the parties and witnesses as required. They then write a report on the investigation with a recommendation to the Commission members, who meet to decide on cases. Both parties can respond in writing to the report. The Commission members can

dismiss a complaint, ask for further settlement efforts or recommend that the Minister appoint a Board of Inquiry.

A Board of Inquiry is an independent tribunal that holds a public hearing to hear the evidence. It is separate from the Commission. A Board of Inquiry can dismiss the complaint or order various remedies, for example, appropriate accommodation, reimbursement for expenses or lost wages, a public letter of apology, and compensation for injury to dignity, feelings and self-respect. Only a few complaints end up at a Board of Inquiry; most cases are resolved before this step.

Until a Board of Inquiry is appointed, the complaint process is confidential. In sensitive cases, the Board can keep the identities of the parties confidential.

The decisions of the Commission and of a Board of Inquiry can be reviewed by the courts. Either party can ask the Ombudsman to review the process used by the Commission to investigate the complaint.

Did you know...

Throughout the complaint process, the objective is to settle complaints.

The Commission does not represent either party, but does represent public interest.

Either party can be represented by a lawyer at their own expense.

It takes on average 11 months to deal with a complaint.

Contact info:

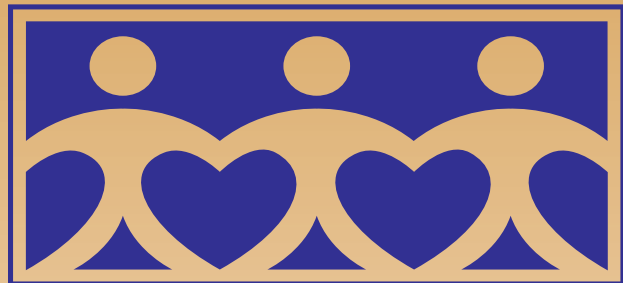
New Brunswick Human Rights Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, NB, E3B 5H1

E-mail: hrc.cdp@gnb.ca
Web: www.gnb.ca/hrc-cdp
Toll free: 1-888-471-2233
Phone: (506) 453-2301
Fax: (506) 453-2653
TDD: (506) 453-2911

New Brunswick
Nouveau Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut

Processus de plainte

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination fondée sur 14 motifs. Elle s'applique aux employeurs, aux fournisseurs de services, aux propriétaires, aux gouvernements et à certains organismes. La Loi interdit également les représailles contre toute personne qui dépose 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 sur les droits de la personne, une personne peut déposer une plainte. Cela ne veut pas dire qu'il a été décidé que la plainte est fondée; cela signifie seulement qu'une enquête est requise.

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.

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.

Motifs de discrimination interdite

Race, couleur, religion, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité physique, incapacité mentale, état matrimonial, orientation sexuelle, sexe, condition sociale, convictions et activités politiques.

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
- Secteurs privé et public.

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 fait 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.

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 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 recommander que le ministre nomme une commission d'enquête.

La commission d'enquête est un tribunal indépendant qui tient des audiences publiques pour entendre la preuve relative à une plainte de discrimination. Elle est distincte de la Commission des droits de la personne. La commission d'enquête 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 une commission d'enquête; la plupart des cas sont réglés avant d'en arriver là.

Jusqu'à la nomination de la commission d'enquête, le processus de plainte est confidentiel. Dans des cas délicats, la commission d'enquête protégera la confidentialité des parties.

Les décisions de la Commission des droits de la personne et de la commission d'enquête peuvent être passées en revue par une cour de justice. Les deux parties peuvent demander à l'ombudsman 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.

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
Téléphone : 506-453-2301
Télécopieur : 506-453-2653
ATS : 506-453-2911

New Brunswick
Nouveau Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut