

2013 - 2014

RAPPORT ANNUEL



COMMISSION DES  
**DROITS DE LA PERSONNE**  
DU NOUVEAU - BRUNSWICK

L'honorable Graydon Nicholas  
Lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1er avril 2013 au 31 mars 2014.

Le tout respectueusement soumis,

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jody Carr', with a long horizontal stroke extending to the right.

Jody Carr

---

Jody Carr  
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne

Monsieur,

J'ai le plaisir de pouvoir vous présenter le rapport annuel des activités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière 2013-2014.

Le tout respectueusement soumis,

Le président de la Commission des droits de la personne,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Randy Dickinson', with a long horizontal stroke extending to the right.

Randy Dickinson

## Renseignements de référence :

**Rapport annuel 2013-2014**  
**Commission des droits de la personne**

**Publié par :**  
La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Septembre 2014

**Couverture :**  
Communications Nouveau-Brunswick

**Imprimerie et reliure :**  
Services d'imprimerie, Agence des services internes du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-0571-7  
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

## Nos coordonnées :

**Commission des droits de la personne du N.-B.**  
C.P. 6000  
Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
E3B 5H1 Canada

Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)  
506-453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)  
ATS : 506-453-2911

**Courriel :** [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca)

**Internet :** [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)

## Message du président

Une autre année d'activités qui se termine, nous donnant ainsi l'occasion de réfléchir à l'année écoulée et à l'année qui s'en vient. J'aimerais tout d'abord profiter de l'occasion pour remercier les autres membres de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, ainsi que tous les membres du personnel, de leur travail acharné et de leur engagement envers la protection des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Lorsque nous regardons le bulletin de nouvelles internationales à la télévision ou sur notre ordinateur, il se peut que nous ayons un sentiment de suffisance à force d'être témoin des tragédies horribles infligées aux peuples d'autres nations, qui finissent parfois par être torturés ou assassinés parce qu'ils prêchent l'égalité, parce qu'ils essaient de voter ou même parce qu'ils permettent aux jeunes filles de fréquenter l'école pour obtenir une éducation. Nous sommes très chanceux de vivre au Canada, dans une société démocratique, mais je crois qu'avoir la possibilité de profiter de nos nombreux droits de la personne s'accompagne aussi de responsabilités. Je pense que la première responsabilité citoyenne de base est notre devoir d'aller voter à chaque élection, qu'il s'agisse d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, pour choisir les représentants qui adopteront les lois et les politiques régissant nos collectivités. Je suis découragé et je pourrais même dire que j'ai honte de voir le taux de participation décroissant lors des élections quand je vois que dans d'autres pays les gens sont littéralement assassinés parce qu'ils essaient simplement de se prononcer sur la façon dont ils sont gouvernés.

Depuis que je suis président de la Commission des droits de la personne, j'ai été surpris et contrarié de voir le genre de situations qui se produisent encore de nos jours en raison d'exemples flagrants de discrimination, particulièrement en milieu de travail. Au cours de la dernière année, notre bureau a reçu plus de 2 100 demandes d'information au sujet de situations possibles de discrimination, lesquelles ont mené au dépôt de 160 plaintes réelles et officielles. Encore une fois, ce sont les plaintes concernant des personnes handicapées qui étaient les plus nombreuses; elles représentaient 51 % de l'ensemble des plaintes reçues. Il est vrai que nous avons fait des progrès en matière de sensibilisation et d'inclusion, mais il est bien évident d'après le niveau continu de plaintes qu'il existe encore beaucoup trop de discrimination pour cette population. En outre, nous voyons encore bien trop de cas où les femmes sont victimes de discrimination en milieu de travail et nous devons améliorer la situation.

La Commission a mis sur pied un programme actif d'initiatives d'éducation et de prévention, et nous parlons aussi à de nombreux organismes, employeurs et établissements d'enseignement. Cela dit, en raison de restrictions budgétaires et de personnel, nous savons que nous ne rejoignons pas le grand public de façon pertinente pour nous permettre de le sensibiliser non seulement à ses droits, mais également à ses obligations en vertu des droits de la personne, et ce, afin de prévenir toute discrimination. Nous allons

continuer à déployer des efforts pour tendre la main, particulièrement aux employeurs et aux gestionnaires de ressources humaines, afin de tenter de réduire la discrimination en milieu de travail. Je recommande aux lecteurs de visiter notre site Web pour obtenir de plus amples renseignements sur les publications et le matériel éducatif disponibles auprès de la Commission.

J'ai le plaisir d'annoncer que, malgré la lourde charge de travail, un certain roulement du personnel et une pénurie de ressources humaines, notre équipe de la Commission a quand même réussi à régler de nombreuses plaintes par l'entremise du processus de médiation. La médiation permet un règlement plus rapide et à moindre coût des plaintes tout en faisant en sorte que les deux parties soient d'accord avec le compromis qui en découle.

De plus, nous souhaitons féliciter publiquement John Wood, d'Oromocto, qui a remporté le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 2013 pour ses efforts exceptionnels lors des collectes de fonds communautaire visant à aider d'autres personnes handicapées à obtenir l'équipement dont elles ont besoin en raison de leur handicap. John est la preuve que le citoyen moyen peut grandement influencer l'inclusion des gens dans leur collectivité. Tout le monde n'a pas nécessairement le temps d'organiser des activités de financement dans la collectivité, mais nous pouvons tous prendre la défense de quelqu'un et intervenir quand nous sommes témoins d'une situation inacceptable, par exemple lorsqu'une personne est victime d'intimidation ou de discrimination, quelle que soit la raison.

La Commission continue de se tenir occupée et reste vigilante sur le sujet des droits de la personne au Nouveau-Brunswick, au Canada et ailleurs dans le monde, tout en maintenant des liens avec d'autres commissions des droits de la personne membres de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP). En échangeant de l'information sur nos activités respectives, nous restons informés des progrès réalisés en matière de sensibilisation du public et de protection des droits de la personne, ainsi que de la jurisprudence établie d'un bout à l'autre du pays. Nous reconnaissons qu'il reste encore de nombreuses différences sur le plan du libellé et des motifs de discrimination dans les diverses lois habilitantes des différentes commissions provinciales et territoriales. Nous espérons pouvoir prendre d'autres mesures pour uniformiser les définitions et les motifs de discrimination prohibés dans l'ensemble des provinces et des territoires afin que les Canadiens puissent bénéficier de la même protection générale en ce qui concerne leurs droits, et ce, peu importe où ils vivent au Canada.

Nous nous attendons à ce qu'il soit nécessaire que notre propre législation au Nouveau-Brunswick soit mise à jour et que des améliorations soient apportées au langage utilisé dans les définitions ainsi que dans la liste actuelle des motifs de discrimination prohibés.

Je termine par une citation de Franklin D. Roosevelt :

*La liberté signifie la suprématie des droits humains en tous lieux. Nous donnons notre appui à tous ceux qui luttent pour acquérir et maintenir ces droits. Notre force est l'unité de notre vision. Ce concept suprême ne peut avoir aucune autre fin que la victoire. [traduction]*

Le tout respectueusement soumis,



Randy Dickinson, C.M.

Président

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

## Membres de la Commission des droits de la personne

Le 1<sup>er</sup> avril 2013, les membres de la Commission des droits de la personne étaient : Randy Dickinson (président), René Landry, Karine Levesque et Emil Olsen. Donald Gauvin, Steve Lambert et George Richmond ont été nommés membres de la Commission pendant l'année financière 2013-2014. Voici les notices biographiques des membres actuels de la Commission, en date du 31 mars 2014 :

### Randy Dickinson, C.M. (président)

Randy Dickinson, C.M., est né et a grandi à Upper Woodstock, au Nouveau-Brunswick. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec distinction en sciences politiques de l'Université Acadia et il a terminé avec brio ses études de première année en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick. Son emploi continu d'été au Camp Rotary a débouché en 1977 sur une offre d'emploi permanent du Conseil des Canadiens avec déficience (maintenant connu sous le nom de Timbres de Pâques Nouveau-Brunswick).

En janvier 1983, M. Dickinson a été embauché à titre de premier directeur général du Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées. En 1990, on lui a offert de devenir directeur général du Conseil sur la santé du premier ministre. Une fois cette tâche terminée, M. Dickinson a brièvement dirigé l'Association canadienne des paraplégiques au Nouveau-Brunswick avant de revenir au Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées en 1992. En novembre 2009, il s'est retiré du Conseil du premier ministre en raison de la progression de son incapacité physique.

Dans le cadre de ses fonctions et de ses activités bénévoles, M. Dickinson participe à de nombreux comités, conseils et projets concernant, notamment, l'équité en matière d'emploi, l'éducation inclusive, les droits de la personne, le logement social, la pauvreté, les questions de santé mentale, la réduction de la violence faite aux femmes, l'accès universel aux services et aux établissements publics, les transports accessibles, l'accès à l'équipement et aux programmes de réadaptation ainsi que les soins de santé durables et les questions liées à l'économie.

M. Dickinson a eu l'honneur de recevoir de nombreux prix en remerciement de ses activités professionnelles et communautaires. Il a, entre autres, été nommé membre de l'Ordre du Canada en 1999. Il a également reçu deux Titres de membres Paul Harris du Rotary International, deux distinctions honorifiques nationales de l'Association canadienne des ergothérapeutes, la Médaille du jubilé d'or de la Reine de 2002, la Médaille du jubilé de diamant de la Reine en 2012, le prix d'excellence de la Fête du Nouveau-Brunswick, le prix Jack Sarney du Conseil national des Timbres de Pâques – Marche des dix sous et le prix du champion de l'inclusion de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire en 2009. En 2006, Recreation NB a créé un prix annuel appelé « Randy Dickinson Community Inclusion Award » qui est présenté dans le but de recon-

naître un programme ou une installation qui a favorisé l'inclusion des personnes handicapées dans le domaine du sport, des loisirs et de la vie active.

M. Dickinson est actuellement actif avec le Conseil de la Santé du Nouveau-Brunswick en tant que membre du conseil d'administration, du Comité exécutif et du Comité des candidatures; il est aussi président du Groupe de travail sur la santé de la population. Il est co-président de la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick et est vice-président de la Fondation John Wood Inc., qui amasse des fonds pour les personnes handicapées. M. Dickinson est également membre du comité consultatif ville amie des aînés de Fredericton. Il est membre du comité consultatif pour le Programme de mesures de rechange (adulte) et le Programme de sanctions extrajudiciaires (jeunes) pour les délinquants admissibles, dans le cadre du ministère de la Sécurité publique

## Donald Gauvin

Donald Gauvin, qui a une maîtrise en éducation, a pris sa retraite en 2000 après une carrière en enseignement de 31 ans au cours de laquelle il a principalement enseigné dans les domaines des mathématiques et de l'informatique. Depuis, il a enseigné au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et à l'Université de Moncton et a été conseillé pour la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick.

M. Gauvin a été membre de plusieurs conseils. Il a été président du cercle local des enseignants, membre du conseil d'administration de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, président du conseil d'administration de la Société coopérative de Robertville, secrétaire-trésorier de la Commission des déchets solides Nepisiguit-Chaleur ainsi que trésorier et vice-président du Club Richelieu de Bathurst. Présentement, il est président du comité consultatif du District de services locaux de Tremblay, président de la Commission de la Bibliothèque publique de Petit-Rocher et membre de la Commission de services régionaux.

## Steve Lambert

Acupuncteur de profession, Steve Lambert est originaire de Caraquet. Depuis 1985, il dirige une clinique d'acupuncture et de médecine chinoise à Campbellton. Sa clinique dessert des clients des Maritimes et de la Gaspésie.

Il a étudié dans plusieurs pays et possède plusieurs certificats, diplômes et doctorats, notamment en acupuncture, médecine traditionnelle chinoise, auriculothérapie, désintoxication NADA, diagnostic différentiel, toucher thérapeutique et guérison pranique. M. Lambert est aussi un praticien en Qi-Gong médicale, un coach de vie et un clown thérapeutique. Étant un révérend du Nouveau Penser, il célèbre plusieurs mariages et baptêmes chaque année en Gaspésie. Il est l'un des fondateurs et le président de la section néo-brunswickoise de



l'Association de médecine chinoise et d'acupuncture du Canada (CMAAC-N-B). Il a été nommé Ambassadeur du Nouveau-Brunswick en 2010.

Depuis 2012, il est membre bénévole du conseil d'administration de l'Association d'action communautaire bénévole du Restigouche Inc. (R.C.V.A.A.) de Campbellton, qui est à la fois une banque alimentaire et une cuisine populaire, aidant et participant au relevé de fonds de cet organisme à but non lucratif.

Depuis septembre 2013, il est un chroniqueur pour le journal l'Acadie nouvelle. Tous les samedis, il écrit sur des sujets qui l'interpellent, pour promouvoir le mieux-être

## René Landry

M. Landry a étudié à l'Université d'Ottawa où il a reçu un certificat en éducation physique en 1962. Il a obtenu de l'Université de Moncton un baccalauréat en commerce avec majeure en administration en 1971. De plus, il a reçu un certificat de conseiller en stages pratiques de la Sir George Williams University en 1971, et a terminé, en 1972, une année de scolarité en vue d'une maîtrise en éducation.

Il a été membre du conseil d'administration de Moncton Youth Residences et du Club Garçons et Filles de Moncton, et membre du Comité de distinctions aux bénévoles de la Ville de Moncton. Il a aussi été bénévole de la Fondation canadienne du rein et membre fondateur du club des partisans des Aigles Bleus de l'Université de Moncton. Il a également œuvré pour la Recreation Society of Atlantic Canada, la Moncton Lions Minor Baseball Association et le comité du plan directeur des loisirs du Grand Moncton, et est un membre du Comité des Finances de la Ville de Moncton depuis 10 ans.

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu le prix Pilier de la jeunesse des Clubs Garçons et Filles du Canada, le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse, et la Médaille commémorative du 125<sup>e</sup> anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

M. Landry a été membre de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1999 à 2003. Il a été élu membre du conseil municipal de Moncton en 2004 et a été réélu en 2008 et 2012.

## Karine Levesque

Karine Levesque, TSI, est une travailleuse sociale au Programme extra-mural de Grand-Sault depuis 2000. Elle était auparavant une travailleuse sociale avec le Centre de santé mentale communautaire à Edmundston.

Mme Levesque est la présidente sortante de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick, et est la représentante de cet organisme au sein du conseil d'administration de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux. Elle est également une membre et ancienne présidente de la filiale Madawaska de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), ainsi qu'une ancienne membre du conseil d'administration de la Division Nouveau-Brunswick de l'ACSM.

Elle est aussi membre du Réseau-action communautaire de la Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick.

En 2010, Mme Levesque a reçu le Prix d'excellence pour services exceptionnels, pour le Nouveau-Brunswick, accordé par l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux. En 2004, elle était la travailleuse sociale de l'année de son chapitre local de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick.

## Emil Olsen

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse. Il a immigré au Canada avec sa mère, une épouse de guerre, et avec son frère et sa sœur sur le *Queen Mary*. Ils ont débarqué sur le Quai 21 de Halifax, en Nouvelle-Écosse, en août de 1946. Son père, un membre des Forces armées canadiennes durant la Deuxième Guerre mondiale, les a rejoints à Fredericton, où la famille a vécu quelques années avant de déménager à McAdam en 1955.

M. Olsen a obtenu son diplôme d'études secondaires de la McAdam High School et un diplôme du New Brunswick Community College de Moncton en 1963 à titre de technicien mécanique. Après une carrière de 41 ans dans l'industrie du pétrole, il a pris sa retraite en 2004.

Après avoir déménagé à Quispamsis en 1974, il a commencé à participer aux affaires communautaires. Il y a consacré de nombreuses années et a siégé à une foule de comités municipaux, régionaux et provinciaux. M. Olsen était le maire de Quispamsis de 1983 à 1995. Il a quitté la politique pendant quelques années, puis a été élu conseiller à Quispamsis en 2004, réélu maire suppléant en 2008 et réélu conseiller en 2012.

Il est fier d'avoir signé les ententes régionales originales de la vallée de Kennebecasis concernant les services d'incendie, de police, d'ambulance et de bibliothèque au nom des résidents de Quispamsis. Il continue également d'appuyer et de reconnaître les forces des services régionaux.

M. Olsen a mérité la Médaille commémorative du 125<sup>e</sup> anniversaire de la Confédération du Canada et est un récipiendaire de la Médaille du jubilé d'or de la Reine de 2002 et de la Médaille du jubilé de diamant de la Reine en 2012.

## Traitement des plaintes

### Processus de plainte

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activités politiques a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

Un diagramme du processus de traitement des plaintes se trouve à l'annexe B. On peut trouver une explication du processus à notre site Internet : <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/18-f.asp>

### Statistiques sur les plaintes

L'annexe C comprend des données statistiques sur les plaintes déposées auprès de la Commission. Voici quelques faits saillants :

- 160 plaintes distinctes ont été reçues en 2013-2014;
- 178 dossiers de plaintes étaient ouverts à la fin de l'année; ce total comprend les affaires renvoyées à une commission d'enquête ou à la cour.

### Réception

Presque toutes les plaintes reçues commencent par un appel téléphonique. Lorsque la discrimination alléguée ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*, la personne est généralement renvoyée à l'organisme compétent. En 2013-2014, la Commission a renvoyé ainsi 581 dossiers.

Un total de 136 demandes de renseignements concernaient une allégation de discrimination fondée sur le sexe, dont 94 étaient liées à une grossesse. Vingt-deux des demandes liées à la grossesse émanaient d'employeurs. Les demandes de renseignements relatives à une grossesse émanant d'employées et d'employeurs portaient sur les éléments ci-après :

- mesures d'adaptation à la grossesse par les employeurs;
- cessation d'emploi en raison d'une grossesse;
- cessation d'emploi au cours ou au retour d'un congé de maternité;

- rétrogradation ou réduction du nombre d'heures de travail au retour d'un congé de maternité;
- adaptation à l'allaitement en milieu de travail;
- négation de poste ou de promotion.

En 2013-2014, la Commission a posté 511 trousse de plainte ou d'information (dépliants, formulaires de plainte, instructions sur le processus de plainte et la façon de remplir le formulaire, etc.) à des personnes qui souhaitaient déposer une plainte.

Cinquante-huit pour cent (58 %) des trousse de plainte ont été envoyées à des femmes, et 42 % à des hommes. Des trousse de plaintes ont été envoyées à 38 plaignantes potentielles à propos de la discrimination fondée sur la grossesse, ce qui a conduit au dépôt de huit plaintes officielles relatives à la grossesse.

### **Motifs de discrimination**

Les 160 plaintes distinctes déposées comportaient 252 allégations de discrimination, car certaines plaintes faisaient état d'allégations de discrimination touchant plus d'une activité (p. ex. services et habitation) ou reposant sur plus d'un motif (p. ex. race et couleur). Comme l'indique l'annexe C, les motifs les plus souvent cités étaient l'incapacité physique (73) et l'incapacité mentale (55), qui représentaient en tout 51 % de l'ensemble des plaintes. Venait ensuite la discrimination en raison du sexe (18), suivie de l'âge (16) et de la condition sociale (15).

Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes (180) se rapportaient à l'emploi. La majorité (104, soit 58 %) de ces plaintes étaient fondées sur une incapacité physique ou mentale. Quatorze des 18 plaintes de discrimination sexuelle concernaient l'emploi, alors que les quatre autres concernaient les services. Les neuf plaintes de harcèlement sexuel se rapportaient toutes à l'emploi.

L'annexe C comprend des tableaux qui montrent le sexe des plaignants. Les 160 nouvelles plaintes ont été déposées par 80 plaignants et 80 plaignantes. Quatre des 18 plaintes de discrimination sexuelle et deux des neuf plaintes de harcèlement sexuel ont été déposées par des hommes. Comme cela a été le cas depuis 2010-2011, la majorité des plaintes de discrimination sexuelle déposées par des femmes concernaient la grossesse, en 2013-2014, 11 des 14 plaintes de discrimination sexuelle déposées par des femmes concernaient grossesse.

Sont également inclus dans l'annexe C des diagrammes qui montrent les types d'incapacité mentale ou physique mentionnés dans les plaintes de discrimination fondée sur une incapacité. Les cas les plus fréquents d'incapacité physique soulevés concernent le dos, le cou et la tête, et comptent pour le quart des allégations de discrimination fondée sur l'incapacité physique. La deuxième principale cause d'incapacité physique soulevée concerne le cœur, les poumons et les organes, et compte pour un cinquième des allégations de discrimination fondée sur l'incapacité physique. Les incapacités mentales les plus fréquemment rapportées sont la dépression (36 %), le stress, l'épuisement professionnel et l'anxiété (31 %) et la cognition, la concentration et l'apprentissage (17 %).

## Dossiers de plaintes fermés

En tout, 139 dossiers distincts de plaintes officielles ont été fermés en 2013-2014 (Un dossier de plus a été fermé, puis rouvert par la suite.). Ces dossiers ont été fermés pour les raisons suivantes:

- 57 plaintes ont été réglées;
- 46 plaintes ont été rejetées (principalement en raison d'un manque de preuves ou du non-respect du délai imparti);
- 30 plaintes ont été retirées ou abandonnées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence de la Commission, ou ont été fermées pour d'autres raisons;
- 7 autres ont été fermés au niveau de la commission d'enquête ou au niveau de la cour. (Cette donnée comprend quatre ententes avant l'audience.)

La période moyenne écoulée entre le dépôt des plaintes et leur règlement est de 12 mois.

## Règlements

Au total, 72 dossiers ont été réglés et fermés en 2013-2014. Aux 61 plaintes officielles s'ajoutaient 11 interventions préalables au dépôt d'une plainte. Ces interventions consistent en des mesures prises par la Commission pour tenter de régler un différend par voie de médiation avant le dépôt d'une plainte, principalement dans les situations d'urgence ou celles où l'on dispose d'une période limitée pour résoudre rapidement un différend.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 11 dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte;
- 35 dossiers ont été réglés avant que l'intimé présente une réponse à la plainte auprès de la Commission;
- 11 dossiers ont été réglés après la présentation d'une réponse à la plainte, mais avant la fin de l'enquête;
- 11 dossiers ont été réglés après la fin de l'enquête, et dans certains cas après la rédaction du rapport d'analyse du cas;
- 4 dossiers ont été réglés après que la Commission des droits de la personne a pris la décision de le confier à une commission d'enquête ou ont été réglés au niveau de la commission d'enquête. (Deux de ces dossiers avaient été confiés à une commission d'enquête au cours des deux années précédentes.)

Les statistiques relatives aux modalités de règlement des plaintes s'établissent comme suit :

- 528 912 \$ : valeur totale estimative des règlements (moyenne de 7 346 \$), dont 386 600 \$ étaient pour dommages-intérêts généraux;
- 16 dossiers ont donné lieu à des mesures d'adaptation (9 en matière d'emploi, 5 en matière de services et 2 en matière de logement);
- 13 lettres de recommandation;

- 11 dossiers ont donné lieu à des ateliers de formation sur les droits de la personne;
- 5 lettres d'excuses ou de malentendu;
- 4 plaignants ont obtenu le rétablissement de leurs prestations médicales;
- 4 plaignants ont obtenu des lettres d'attestation d'emploi.
- 3 personnes se sont vu offrir un emploi ou ont été rétablies dans leurs fonctions;
- 2 politiques ont été élaborées ou modifiées;
- 1 plaignant a obtenu un relevé d'emploi modifié.

## Exemples de plaintes

Voici des exemples montrant les types de plaintes que la Commission des droits de la personne a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

### 1. Ascendance et incapacité physique / Services

Le plaignant a allégué qu'il avait été victime de discrimination liée à une incapacité physique lorsqu'on lui a refusé un traitement médical. Il a également allégué être victime d'un traitement différentiel discriminatoire lié à son ascendance pendant son incarcération. Le personnel de l'établissement de détention a affirmé n'avoir jamais agi de façon discriminatoire envers le plaignant; il l'a traité comme tout autre contrevenant. Par ailleurs, le personnel a indiqué que le plaignant avait reçu les soins médicaux pour traiter son état de santé. Le personnel de la Commission a tenté de communiquer avec le plaignant, en vain. Par conséquent, l'affaire a été rejetée par la directrice au titre de plainte abandonnée par le plaignant.

### 2. Sexe (grossesse) / Emploi

La plaignante s'est plainte d'avoir été congédiée après avoir annoncé sa grossesse à son employeur. L'employeur a affirmé n'avoir jamais agi de façon discriminatoire envers la plaignante sur la base de son sexe (grossesse) et qu'il l'avait congédiée sur la base de son rendement au travail. Le personnel de la Commission a mené une enquête sur cette affaire et la Commission a rejeté la plainte car elle était non fondée; les renseignements recueillis n'étaient pas suffisants pour que l'affaire soit défendable au titre de discrimination liée au sexe (grossesse).

### 3. Sexe (grossesse) / Emploi

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe, en raison d'un changement soudain d'attitude à son égard après avoir annoncé sa grossesse. Elle a aussi allégué que l'employeur a pourvu son poste de façon permanente, quand elle a pris un congé de maladie avant son départ en congé de maternité et parental. L'employeur a affirmé qu'il ne connaissait pas la durée du congé de la plaignante et qu'il pensait qu'elle avait décidé de ne plus travailler pour lui. Des services de médiation ont été offerts aux parties, avant que ne soit rempli le rapport d'enquête. Le personnel de la Commission a aidé les parties à régler leur différend dans cette affaire.

#### 4. Âge / Emploi

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination liée à son âge (64), quand elle a été congédiée peu de temps après avoir été embauchée et une fois que l'employeur a été informé de son âge. L'employeur a indiqué que la plaignante avait été congédiée non pas en raison de son âge, mais en raison d'autres facteurs, notamment son manque de professionnalisme et son inaptitude à effectuer le travail. La Commission a aidé les parties à régler leur différend dans cette affaire.

#### 5. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a allégué qu'il avait été victime de discrimination fondée sur une incapacité physique (fracture de la colonne vertébrale et côtes fracturées) quand son employeur a refusé de lui accorder une autorisation d'absence pour se rétablir des blessures qu'il a subies à l'extérieur du lieu de travail, et l'a congédié. L'employeur a affirmé qu'il n'avait pas fait preuve de discrimination envers le plaignant; il l'aurait plutôt congédié en raison d'une pénurie de travail. De plus, l'employeur a indiqué qu'il ne se rappelait pas que le plaignant lui ait demandé un congé de maladie pour blessures. La directrice de la Commission a rejeté cette plainte, car le plaignant semble l'avoir abandonnée, n'ayant pas communiqué avec le personnel de la Commission aux fins d'examen et d'explications approfondis de la plainte, malgré de nombreuses requêtes.

#### 6. Sexe / Emploi

Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination liée au sexe quand son employeur a embauché trois femmes plutôt que lui, alors qu'il travaillait pour l'employeur de façon occasionnelle depuis de nombreuses années. Le plaignant a allégué que les femmes étaient privilégiées, car elles favorisent la hausse de clientèle. L'employeur dit qu'il n'avait pas agi de façon discriminatoire envers le plaignant; il a décidé de rejeter la candidature du plaignant en raison de son rendement au travail. L'employeur a aussi soutenu qu'il ne l'avait pas discriminé sur la base du sexe, car il avait offert l'emploi à trois autres hommes qui l'ont tous décliné. L'affaire a fait l'objet d'une enquête et a été rejetée par le Commission, car elle était non fondée; les renseignements n'étaient pas suffisants pour que la discrimination soit défendable.

#### 7. Incapacité physique et incapacité mentale / Emploi / Requête de prolongation de délai

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination liée à ses incapacités physique et mentale (problèmes respiratoires, syndrome de fatigue chronique, fibromyalgie et problèmes cognitifs), car elle a été licenciée pendant un congé de maladie prolongé découlant de ses incapacités physiques. L'employeur a affirmé qu'il n'avait pas agi de façon discriminatoire envers la plaignante et qu'il a pris une série de mesures pour s'assurer que la plaignante peut reprendre son travail. L'employeur a affirmé que l'employée avait été congédiée, parce que ses besoins particuliers étaient tout simplement trop considérables et que les mesures d'adaptation étaient excessives.

La plaignante a soumis sa plainte après l'expiration du délai prescrit d'un an prévu par la *Loi*. Par conséquent, la plaignante a déposé une requête de prolongation du délai prescrit. Afin que la Commission puisse accorder une telle prolongation du délai, la plainte doit satisfaire à quatre critères prévus par l'article 2 des *Lignes directrices sur la*

*prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte* de la Commission. La plainte n'a pas satisfait aux quatre critères. Par conséquent, elle a été fermée.

## Commissions d'enquête

Pendant l'année financière, la Commission des droits de la personne a renvoyé quatre plaintes à une commission d'enquête. Une plainte concernait une discrimination liée à l'incapacité physique pour des services; une autre, une discrimination pour représailles en matière de services et d'emploi; et les deux autres, une discrimination liée à l'incapacité physique en matière d'emploi. La commission d'enquête a réglé le différend opposant les parties pour deux de ces quatre plaintes grâce à la médiation; les deux autres ont fait l'objet d'audience. La commission d'enquête a tenu une troisième audience relative à une plainte qui lui avait été confiée dans les années passées. Au 31 mars 2014, deux causes étaient en attente à la commission d'enquête, soit l'affaire *Bryson* et l'affaire *Bourque-Coyle*.

### 1. *Bryson c. l'Université du Nouveau-Brunswick*<sup>1</sup>

Sylvia Bryson est une ancienne étudiante de l'UNB et membre de l'équipe féminine de hockey « varsity » (principale équipe qui représente une université dans une ligue de sport interuniversitaire) de l'UNB. Elle a déposé une plainte pour discrimination fondée sur le sexe relative à des services contre l'UNB lorsque l'Université a décidé de déclasser l'équipe féminine, de sorte qu'elle ne soit plus qualifiée de club « varsity », tout en conservant le statut de l'équipe masculine, accordant ainsi un traitement préférentiel à l'équipe masculine.

À la suite de l'enquête du personnel, la Commission des droits de la personne a recommandé qu'une commission d'enquête entende la cause. L'UNB a déposé une demande de révision judiciaire de la recommandation de la Commission des droits de la personne et de la décision du ministre de déférer l'affaire à la commission d'enquête. (Voir la décision de la cour à la page 15 de ce rapport annuel.)

Le 29 novembre 2013, après la révision judiciaire, la commission d'enquête a soulevé plusieurs questions préliminaires. La commission d'enquête a confirmé que la période de 2004-2008, tel que l'a fixée la Commission des droits de la personne, était exacte et elle a appuyé la décision de la Commission des droits de la personne de prolonger le délai de dépôt de la plainte. À savoir s'il s'agit d'une plainte relevant d'un « service accessible au public », la Commission a décidé qu'il convenait de répondre à cette question en se fondant sur l'ensemble des preuves valables présentées à l'audience.

L'affaire est actuellement entendue par la commission d'enquête.

---

<sup>1</sup> *Bryson v. University of New Brunswick*, 2013 CanLII 81389 (NB LEB) < <http://canlii.ca/t/g2bl0>>



## 2. *John Downey c. Keenan Truck Repair Inc.*<sup>2</sup>

Le 28 octobre 2009, John Downey a déposé une plainte pour discrimination liée à une incapacité physique contre son employeur, Keenan Truck Repair Inc., à la suite de son congédiement.

John Downey a été embauché par Keenan à titre de seul technicien breveté en 2004. En octobre 2008, John Downey a pris un congé de maladie, qui devait au départ durer deux semaines. Toutefois, le plaignant a reçu un diagnostic de syndrome du canal carpien; il a dû subir chirurgie, qui a été reportée au 18 juin 2009, sans qu'il y ait faute de sa part.

Pendant que le plaignant était en congé de maladie, Keenan a décidé de fermer son atelier de peinture, sans avertir le plaignant. En octobre 2009, Keenan a aussi annulé les indemnités médicales de John Downey, car il était en congé de maladie depuis plus d'un an. À la fin de novembre 2009, John Downey a reçu une autorisation de reprise de travail à partir du 30 novembre 2009. Toutefois, Keenan a été mis à pied le 28 novembre 2009, la raison évoquée étant que l'atelier avait fermé ses portes le 15 juin 2009.

À l'audience, les trois volets de cette cause pour discrimination étaient : 1) la fermeture de l'atelier par Keenan; 2) l'annulation des indemnités médicales; et 3) le licenciement.

La commission d'enquête a rejeté les deux derniers volets des allégations, car la plainte ne contenait pas suffisamment d'éléments d'allégation, et qu'elle avait été déposée après le délai prescrit fixé à un an, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une violation continue.

À partir des preuves déposées par les deux parties, la commission d'enquête a déterminé que John Downey n'avait pas d'incapacité au sens de la *Loi*, au moment du licenciement. La commission a invoqué des arrêts de la Colombie-Britannique pour déterminer les composantes de l'incapacité physique, en vertu des lois en matière de droits de la personne. (Contrairement à la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, le *Human Rights Code* de la Colombie-Britannique ne définit pas l'incapacité physique.) La commission d'enquête a statué que Keenan ne percevait pas John Downey comme une personne ayant une déficience fonctionnelle au moment du licenciement.

La commission d'enquête a également soulevé l'élément de preuve selon lequel, avant le licenciement de John Downey, Keenan lui avait proposé deux autres postes que John Downey a rejetés croyant que son ancien poste de mécanicien était encore vacant à ce moment. La commission d'enquête a donc rejeté l'ensemble de la plainte.

## 3. *Abby Bourque-Coyle c. la Ville de Dieppe*<sup>3</sup>

Abby Bourque-Coyle a déposé une plainte contre la Ville de Dieppe alléguant qu'elle avait été victime de discrimination liée à une incapacité physique (déficience visuelle), quand la Ville a réaménagé une intersection en 2010 la

<sup>2</sup> *John Downey v. Keenan Truck Repair Inc.*, 2014 CanLII 9593 (NB LEB) <<http://canlii.ca/t/g62xn>>

<sup>3</sup> *Bourque-Coyle v. City of Dieppe*, 2014 CanLII 9590 (NB LEB) 2014-02-12 <<http://canlii.ca/t/g62xf>>

rendant inaccessible ou dangereuse pour elle ou d'autres piétons ayant une déficience visuelle. À la suite de l'enquête, la Commission des droits de la personne a renvoyé la cause à une commission d'enquête.

À l'audience, la Ville a voulu faire entendre Paul Mackey à titre d'expert sur la question de l'intersection, mais la Commission des droits de la personne s'y est opposée en raison d'un conflit d'intérêts. Le 12 février 2014, la commission d'enquête a décidé que Paul Mackey pourrait être entendu sur les faits seulement, mais pas à titre d'expert, pour cause de partialité dans cette affaire.

La commission d'enquête est en train de traiter la question; la présentation de l'ensemble des preuves devant se terminer en septembre 2014.

## Révisions judiciaires

Au cours de l'exercice financier 2013-2014, trois plaintes ont fait l'objet d'une révision judiciaire par la Cour du Banc de la Reine.

### *L'Université du Nouveau-Brunswick c. Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et la Province du Nouveau-Brunswick*<sup>4</sup>

Trois membres de l'équipe de hockey féminine (Thompson, Davis et Bryson) ont déposé des plaintes pour discrimination liée au sexe contre l'UNB. Le personnel a mené des enquêtes, et la Commission des droits de la personne a recommandé à la commission d'enquête d'entendre les trois affaires.

En juillet 2011, l'UNB a déposé une demande de révision judiciaire de la décision de la Commission des droits de la personne. La Cour du Banc la Reine a rendu sa décision en avril 2013.

La Cour a conclu qu'une certaine déférence devait être accordée aux recommandations de la Commission des droits de la personne et que la norme de révision reposait sur le caractère raisonnable, et non sur la question de l'exactitude. La Cour a estimé que la Commission des droits de la personne n'avait pas manqué à ses obligations d'équité procédurale; elle a déclaré que le rapport d'analyse de cas (examen approfondi de l'enquête rédigé par un membre du personnel à l'intention des parties et de la Commission) contenait des motifs suffisants pour appuyer leurs recommandations. Qui plus est, la Cour est arrivée à la conclusion que l'UNB savait ou aurait dû savoir pourquoi la Commission avait formulé de telles recommandations.

Également, la Cour a précisé que l'« exigence réelle » en matière de discrimination sexuelle n'avait pas été établie pour l'UNB conformément au paragraphe 6(2) de la version actuelle de la *Loi sur les droits de la personne*.

Toutefois, la Cour a conclu que les plaintes de Thomson et de Davis étaient non fondées pour cette affaire de discrimination sexuelle liée à des services. Thomson était une « partisane et bénévole active du programme féminin »

<sup>4</sup> *UNB c. Comm. des droits de la personne du NB et PNB, 2013 NBQB 148 (CanLII)*, < <http://canlii.ca/t/xf1lg> >

[traduction] et Davis était l'« entraîneuse en chef » [traduction] de l'équipe, mais elles ne satisfont pas aux critères préliminaires leur permettant d'être qualifiées de « personnes lésées » en vertu du paragraphe 5 (maintenant le paragraphe 6) de la *Loi*. Par conséquent, la Cour a rejeté les recommandations de la Commission des droits de la personne et les décisions du ministère en ce qui concerne ces deux plaignantes.

Par ailleurs, la Cour a jugé que Sylvia Bryson, une ancienne membre de l'équipe de hockey, avait « justification raisonnable en droit et en fait pour que la plainte de discrimination passe à l'étape décisionnelle ». En l'espèce, la Cour a déclaré que les recommandations de la Commission satisfaisaient aux critères de la norme de raisonabilité et a rejeté la demande de l'UNB concernant la présente plainte.

Cette affaire est actuellement entendue par la commission d'enquête. (Voir *Bryson c. l'Université du Nouveau-Brunswick*, à la page 13 de ce rapport pour connaître les questions tranchées par la commission d'enquête.)

## **2. Province du Nouveau-Brunswick c. Commission du travail et de l'emploi, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et A.A.<sup>5</sup>**

A.A. a déposé une plainte en janvier 2008 contre le ministère de la Santé et le premier ministre (la Province). Elle alléguait que les mesures statutaires concernant l'avortement sont discriminatoires envers ses patients et elle-même sur la base du sexe, et contraires au paragraphe 5 (maintenant 6) de la *Loi sur les droits de la personne*, qui s'applique aux services offerts au public. Au Nouveau-Brunswick, les frais d'avortement sont payés par Medicare seulement si l'avortement est pratiqué dans un établissement hospitalier autorisé et par un spécialiste en obstétrique et en gynécologie, après que deux docteurs ont attesté par écrit que l'avortement était requis pour des questions médicales.

Le personnel de la Commission a mené une enquête relative à cette plainte et la Commission des droits de la personne a décidé de renvoyer l'affaire à la commission d'enquête pour qu'elle l'entende.

En mai 2011, la commission d'enquête a rendu une décision par écrit dans laquelle elle déclare qu'A.A. ne peut pas déposer une plainte au nom de ses patients (à titre de représentante de la plainte), mais que sa plainte personnelle peut être entendue.

La Province a déposé une demande de révision judiciaire. En mai 2013, la Cour du Banc de la Reine a statué qu'A.A., au titre de docteure, satisfaisait aux critères de « personne lésée » en vertu du paragraphe 17 de la *Loi sur les droits de la personne*, mais qu'elle ne satisfaisait pas aux critères énoncés au paragraphe 5 (maintenant 6) de la *Loi*. La Cour a aussi estimé que l'affaire d'A.A. ne satisfaisait pas aux critères de cause défendable, affirmant qu'A.A. n'avait pas indiqué le « service offert au public » ni le « public » auquel le service était destiné, service dont elle aurait été privée. La Cour a cassé la décision de la commission d'enquête, car elle n'est pas conforme aux normes du caractère raisonnable. A.A. a interjeté appel de cette décision (voir ci-dessous).

---

<sup>5</sup> *AA v New Brunswick (Health Department)*, 2011 CanLII 35360 (NB LEB), <<http://canlii.ca/t/flw0p>>

## Appels

En 2013-2014, la Cour d'appel a entendu une seule affaire et n'a rendu qu'une seule décision :

### 1. *A.A. c. la Province du Nouveau-Brunswick*<sup>6</sup>

En novembre 2013, A.A. a demandé une prolongation du sursis d'appel relatif à la décision de la Cour du Banc de la Reine susmentionnée. L'avis de motion d'A.A. a été déposé plus de quatre mois après le délai prescrit. La Cour d'appel a analysé la requête de sursis d'appel sur la base des facteurs suivants : 1) intention de bonne foi / communication de l'intention aux parties adverses; 2) diligence du représentant légal; 3) motif à l'appui de la demande de sursis; 4) prolongation du délai; et 5) bien-fondé de l'appel.

La Cour d'appel a établi qu'A.A. n'a pas formé l'intention d'interjeter appel selon les délais prescrits, et n'a pas informé les parties adverses de son intention d'interjeter appel. Selon la Cour, elle savait ou aurait dû savoir que la diligence de sa représentante légale serait un facteur considéré dans l'évaluation de la prolongation du délai; nonobstant, dans son affidavit, elle omet d'indiquer la date d'embauche de sa représentante, empêchant la Cour d'appel d'évaluer la due diligence de cette dernière.

Il est également de l'avis de la Cour que les explications d'A.A. relatives au délai ne sont pas adéquates. A.A. a fait état de son découragement tout au long du processus, ainsi que d'un manque de volonté de verser une provision considérable à une « avocate qu'elle ne connaissait pas et en laquelle elle n'avait aucune raison de porter sa confiance » [*traduction*], mais n'a pas expliqué les motifs justifiant le non-respect des délais prescrits, qu'elle connaissait.

En ce qui concerne le sursis, la Cour d'appel a estimé que le retard de quatre mois était excessif. Vu la formation et l'expérience d'A.A., les conseils de la Commission des droits de la personne à A.A. concernant les sursis d'appel strictes, son accès à des personnes possédant une formation légale et l'accès public aux *Règles de procédure*, la Cour d'appel estime qu'A.A. n'a pas fourni de motifs raisonnables.

La Cour est également d'avis qu'A.A. n'avait pas une « cause défendable » de discrimination sur la base du sexe contre la Province; elle a aussi été incapable d'identifier le groupe de comparaison pour son traitement différentiel. Pour ces motifs, la Cour d'appel a rejeté la motion d'A.A. relative à la prolongation du sursis d'appel.

---

<sup>6</sup> *AA v. Province of New Brunswick*, 2013 CanLII 76030 (NB CA), <<http://canlii.ca/t/g22wg>>

## Éducation et prévention

### Activités nationales

La Commission des droits de la personne demeure très active sur la scène nationale, grâce à sa participation aux activités de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), dont elle est un membre fondateur. L'ACCCDP a vu le jour en 1972 avec le mandat de favoriser la coopération et l'échange d'information entre les commissions des droits de la personne partout au pays.

Randy Dickinson, le président de la Commission, et, Jill Peters, la directrice, participent aux conférences téléphoniques mensuelles de l'ACCCDP. Une autre activité régulière de l'ACCCDP concerne la tenue d'une conférence annuelle sur les droits de la personne, à l'intention des commissions membres, des membres de son personnel et du grand public. Cette conférence a lieu chaque année dans un endroit différent. En juin 2012, le président et la directrice ont assisté à l'assemblée générale annuelle, ainsi qu'à la conférence de l'ACCCDP à Halifax au mois de mai 2013. Jill Peters a aussi assisté à la réunion biannuelle de l'ACCCDP en décembre 2013.

Randy Dickinson est membre actif d'un comité qui travaille à mettre en place un mécanisme de suivi indépendant et responsable de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. Ce comité, qui fait aussi la promotion de la *Convention*, est un partenariat constitué de l'ACCCDP, du Conseil des Canadiens avec déficiences, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et de plusieurs autres groupes canadiens de défense des personnes handicapées.

Au cours de la dernière année, Jill Peters a joué un rôle actif au sein du groupe de travail de l'ACCCDP sur la santé mentale en milieu de travail. De plus, un des avocats de la Commission est membre du groupe d'avocats de l'ACCCDP qui se rencontre à intervalles réguliers par téléphone pour discuter de questions de compétence fédérale-provinciale en matière de droits de la personne.

### Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été établi en 1988 afin de reconnaître les personnes et organismes du Nouveau-Brunswick qui se sont démarqués, à titre de bénévoles, par leurs efforts, leurs réalisations et leur leadership pour faire avancer les droits de la personne et l'égalité dans la province, et qui peuvent ainsi servir de modèles pour tous les Néo-Brunswickois. Le prix est décerné chaque année.

Le prix est une élégante sculpture de noyer et d'érable. Le nom des lauréats est gravé sur son socle. La sculpture est exposée en permanence à la Résidence du lieutenant-gouverneur à Fredericton, où le public peut l'admirer. On a sollicité le dépôt par courriel de candidatures de personne appartenant à une gamme de groupes;

cette année, le formulaire de mise en candidature a été affiché sur le site Web de la Commission pour la première fois.

John Wood, d'Oromocto, a reçu le Prix des droits de la personne 2013 pour l'excellence de son travail de défenseur et de modèle en soutenant d'autres personnes ayant une incapacité physique. La détermination de M. Wood devant l'adversité a fourni un appui et une orientation aussi bien aux familles qu'aux collectivités. Sa fondation fournit une aide financière pour le matériel, les médicaments, les déplacements et les rénovations domiciliaires aux citoyens du Nouveau-Brunswick pour les aider à mener une vie meilleure.

Un certificat encadré et une épinglette en étain ont été présentés au lauréat par le lieutenant-gouverneur Graydon Nicholas et le président de la Commission, M. Randy Dickinson, lors d'une cérémonie à laquelle ont assisté environ 80 personnes à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 13 septembre 2013.

## Relations avec les médias

La Commission publie des communiqués de presse ou des déclarations pour informer les Néo-Brunswickois de leurs droits et responsabilités, et pour rendre compte des activités de la Commission, notamment l'attribution du Prix des droits de la personne et la publication du rapport annuel de la Commission. Ils sont affichés sur le site Web de la Commission, et distribués par courriel auprès des médias et des intervenants de la Commission.

Quelque 17 communiqués ou déclarations ont été publiés entre le 1<sup>er</sup> avril 2013 et le 31 mars 2014.

Le 7 janvier 2004, la Commission a notamment publié une déclaration sur l'affaire Ashley Smith. Il s'agit d'une adolescente de Moncton ayant une déficience mentale qui a d'abord été incarcérée pour des infractions mineures, mais qui a finalement purgé quatre années de prison, la plupart du temps en isolement. Après de nombreuses tentatives, elle s'est enlevé la vie en 2007, alors que ses gardiens attendaient d'entrer dans sa cellule, en raison d'ordres stricts leur dictant de n'y entrer que si elle cessait de respirer.

Des déclarations ont par ailleurs été faites pour souligner des journées provinciales, nationales et internationales des droits de la personne, notamment le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée de l'affaire « personne », la Journée nationale des aînés, la Journée de l'égalité et la Journée internationale de la tolérance.

Le président a été interviewé par les médias à plusieurs reprises sur des sujets d'actualité touchant les droits de la personne, notamment les questions soulevées dans les communiqués publiés par la Commission. En 2013-2014, il a donné plusieurs entrevues dans les médias à propos de l'accessibilité des taxis. Le président a aussi répondu à un certain nombre de demandes provenant d'universités et d'autres groupes et lui demandant de prendre la parole sur le travail de la Commission et les droits de la personne en général.

## Présentations et exposés

Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission des droits de la personne a présenté 79 exposés ou séances d'information en 2013-2014. Seize de ces séances ont été tenues dans la foulée des conditions de règlement établies pour des plaintes relatives aux droits de la personne.

Vingt-sept exposés ont été présentés devant des étudiants des écoles publiques, des universités, des collèges communautaires, des collèges commerciaux et des établissements offrant des formations pour l'acquisition d'aptitudes à la vie quotidienne. De plus, cinq exposés ont été présentés devant divers groupes d'éducateurs. La Commission a aussi offert des séances d'information à des employeurs des secteurs public et privé, à des membres d'associations multiculturelles, et à des groupes de personnes handicapées.

Les exposés portent le plus souvent sur les mesures d'adaptation qu'il faut offrir aux personnes handicapées dans le milieu de travail, soit un sujet qui a été abordé dans 13 exposés, et les mesures d'adaptation destinées aux étudiants ayant une incapacité physique ou mentale, qui a été abordé dans 11 exposés. On a aussi présenté des exposés au sujet des droits de la personne en milieu de travail, de l'intimidation et du harcèlement, des politiques relatives aux mariages de même sexe et diverses autres questions. Plusieurs exposés de nature générale ont également traité de la *Loi sur les droits de la personne*.

### Figurent ci-après des exemples des exposés donnés par les membres et le personnel de la Commission :

Le personnel a donné un cours sur les droits de la personne aux étudiants de la Faculté de droit de l'UNB en septembre 2013.

En octobre 2013, deux employés de la Commission ont présenté cinq exposés sur le harcèlement sexuel en milieu de travail à 225 employés d'une entreprise.

En décembre 2013, un membre du personnel de la Commission a donné trois présentations sur les mesures d'adaptation relatives aux enfants ayant des incapacités destinées aux exploitants de garderie et aux coordonnateurs de la petite enfance du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

Un autre membre du personnel de la Commission a fait une présentation devant les étudiants des écoles Oromocto High School et Ridgeview Middle School, le 3 février 2014.

Un membre du personnel a donné une séance d'information publique à la bibliothèque publique de Beresford le 27 février.

Le même jour, un autre membre du personnel a donné un cours de droit à l'Université de Moncton.

Au fil de l'année, le personnel a donné des présentations sur les droits de la personne aux adultes inscrits aux six cours de compétences essentielles au travail (CET) dans diverses régions du Nouveau-Brunswick.

Le 21 mars, la conseillère juridique de la Commission a pris part à une table ronde d'experts sur l'obligation d'accommodement devant 150 membres de syndicats.

Également, le 21 mars, un membre du personnel a participé à un atelier de sensibilisation aux droits de la personne auquel ont assisté 150 membres civils et militaires du personnel de CFB Gagetown, pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

## Autres initiatives

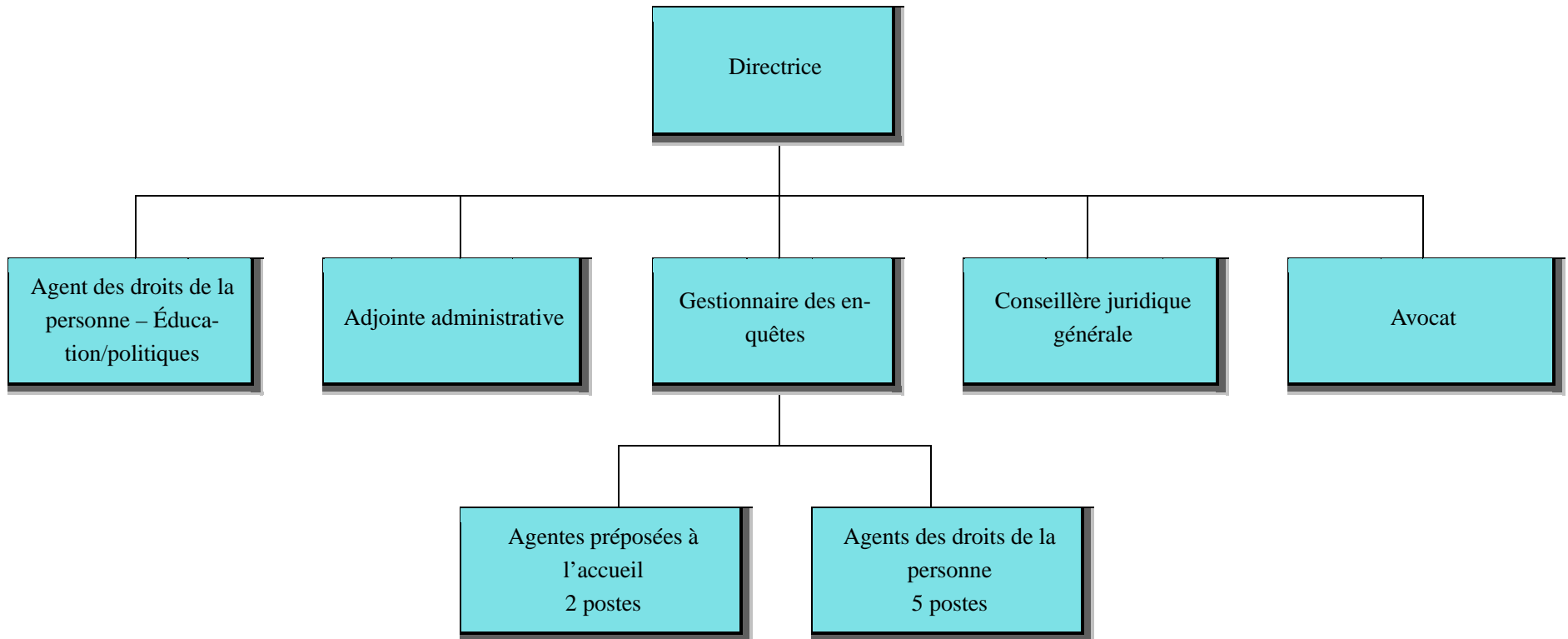
Le public utilise le site Web de la Commission des droits de la personne pour consulter les lignes directrices et d'autres publications de la Commission et prendre connaissance d'autres nouvelles et activités. Des liens ont aussi été ajoutés relativement à de récentes déclarations de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne.

La Commission a mis à jour et enrichi sa liste d'envoi par courrier électronique, ce qui lui a permis de diffuser plus largement de l'information sur ses activités ainsi que les droits et responsabilités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.



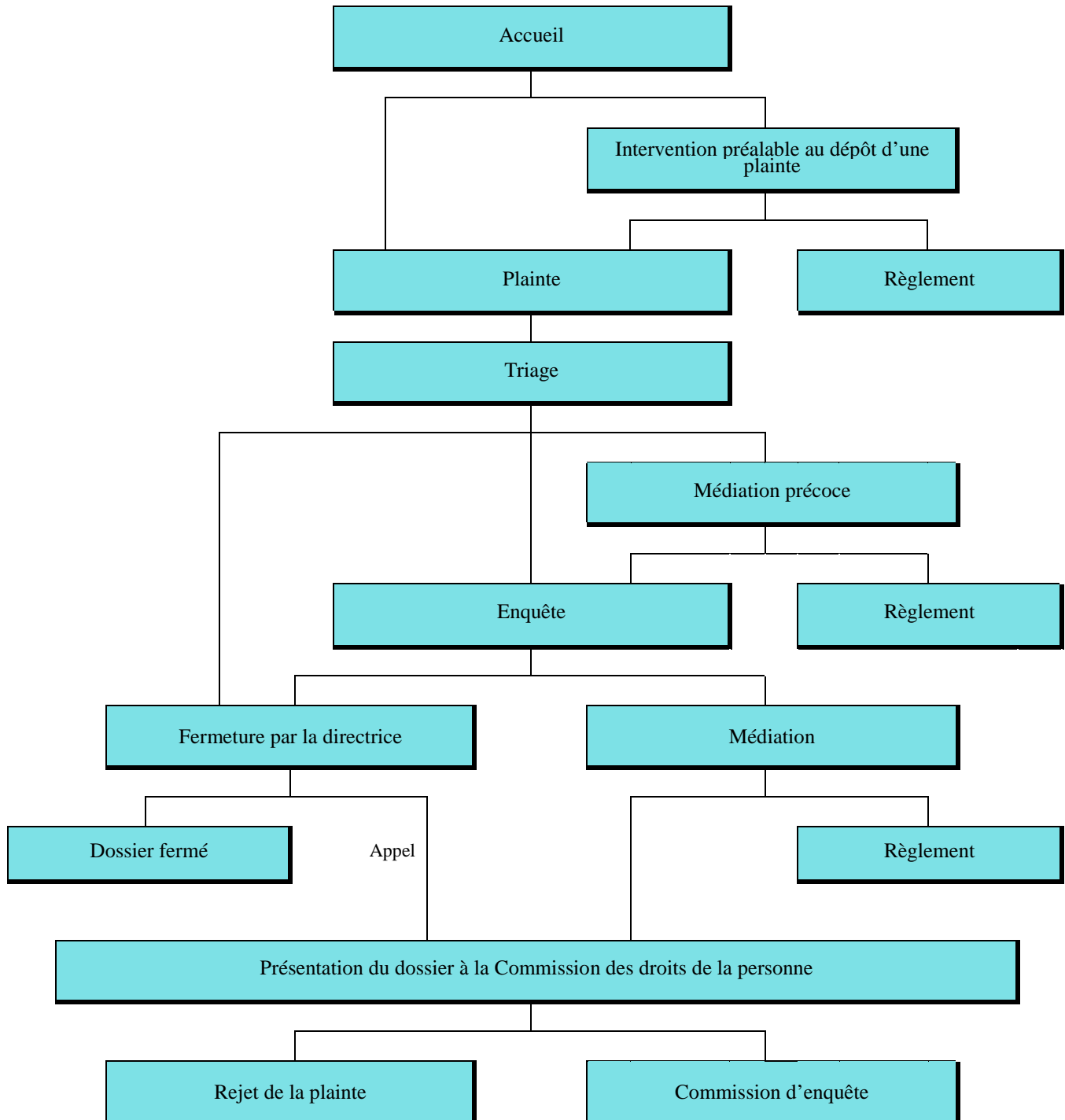
## Annexe A

### Organigramme



## Annexe B

### Acheminement des plaintes



## Annexe C

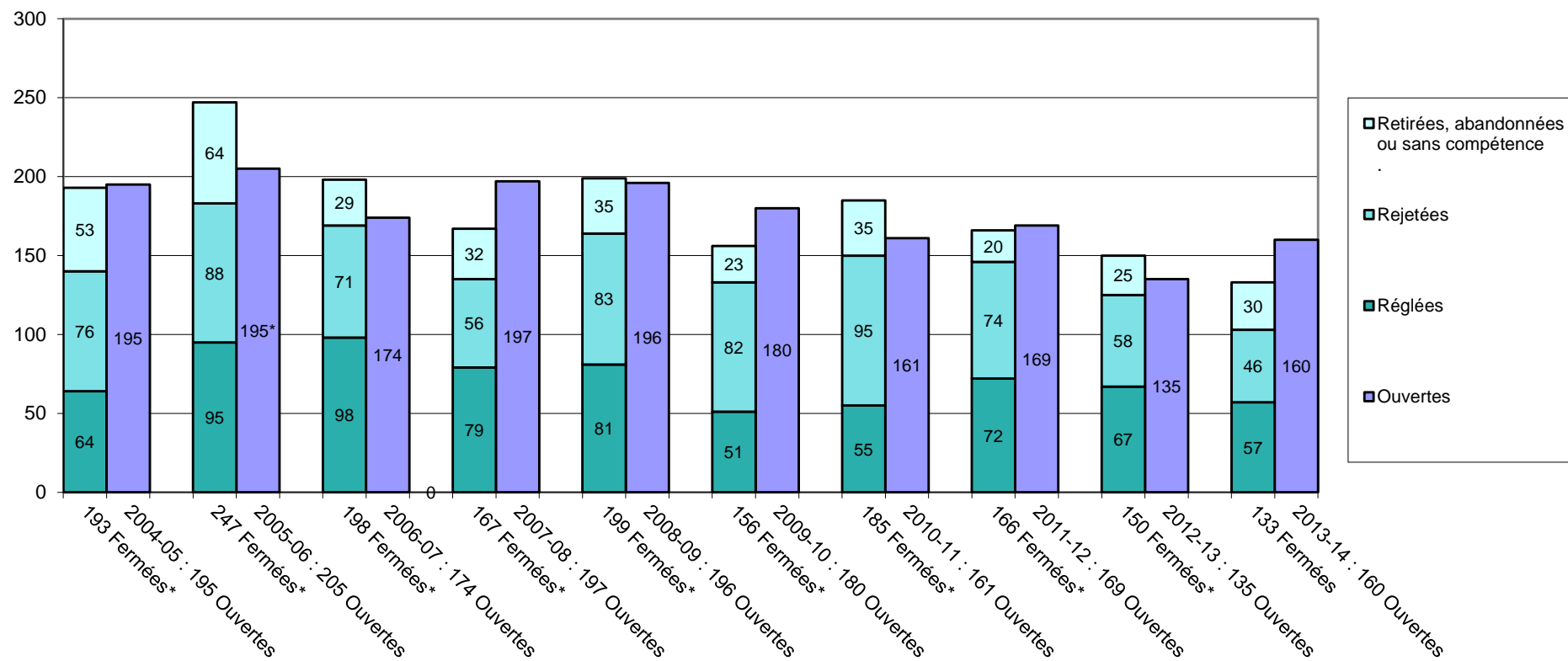
### Plaintes\* officielles nouvelles, par motif et activité

Du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Race	5	0	8	0	1	<b>14</b> (6 %)
Sexe	14	0	4	0	0	<b>18</b> (7 %)
Croyance (religion)	4	0	5	0	0	<b>9</b> (4 %)
Lieu d'origine	2	0	4	0	0	<b>6</b> (2 %)
État matrimonial	0	0	2	0	0	<b>2</b> (1 %)
Incapacité mentale	41	1	13	0	0	<b>55</b> (22 %)
Couleur	2	0	3	0	0	<b>5</b> (2 %)
Âge	13	1	2	0	0	<b>16</b> (6 %)
Ascendance	4	0	7	0	0	<b>11</b> (4 %)
Origine nationale	4	0	4	0	1	<b>9</b> (4 %)
Incapacité physique	63	0	10	0	0	<b>73</b> (29 %)
Harcèlement sexuel	9	0	0	0	0	<b>9</b> (4 %)
Orientation sexuelle	3	0	1	0	0	<b>4</b> (2 %)
Convictions ou activités politiques	0	0	0	0	0	<b>0</b> (0 %)
Condition sociale	9	1	4	1	0	<b>15</b> (6 %)
Représailles	6	0	0	0	0	<b>6</b> (2 %)
<b>Total</b>	<b>179</b> (71 %)	<b>3</b> (1 %)	<b>67</b> (27 %)	<b>1</b> (0 %)	<b>2</b> (1 %)	<b>252*</b>

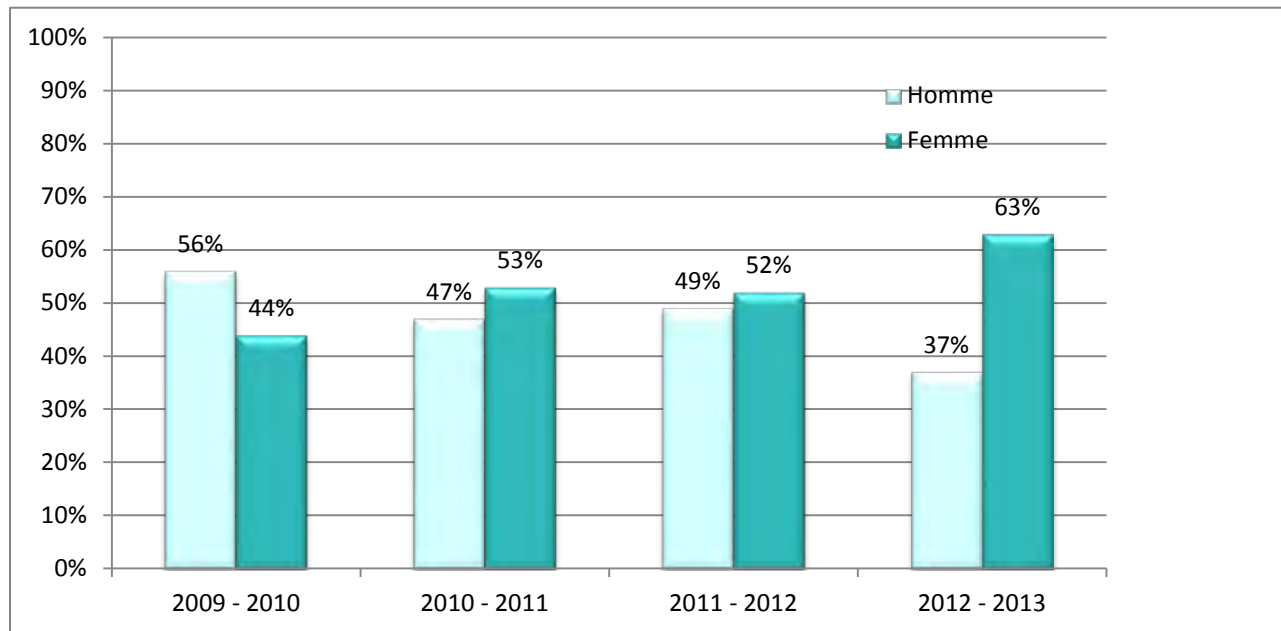
\* Remarquez que ce tableau suit les allégations de discrimination, lesquelles excèdent le nombre de plaintes officielles distinctes, étant donné qu'une seule plainte peut alléguer de la discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples. Si on comptait comme une seule plainte chaque nouvelle plainte officielle alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples, on dénombrerait 160 nouvelles plaintes officielles distinctes.

## Plaintes officielles ouvertes et fermées 2004-2014

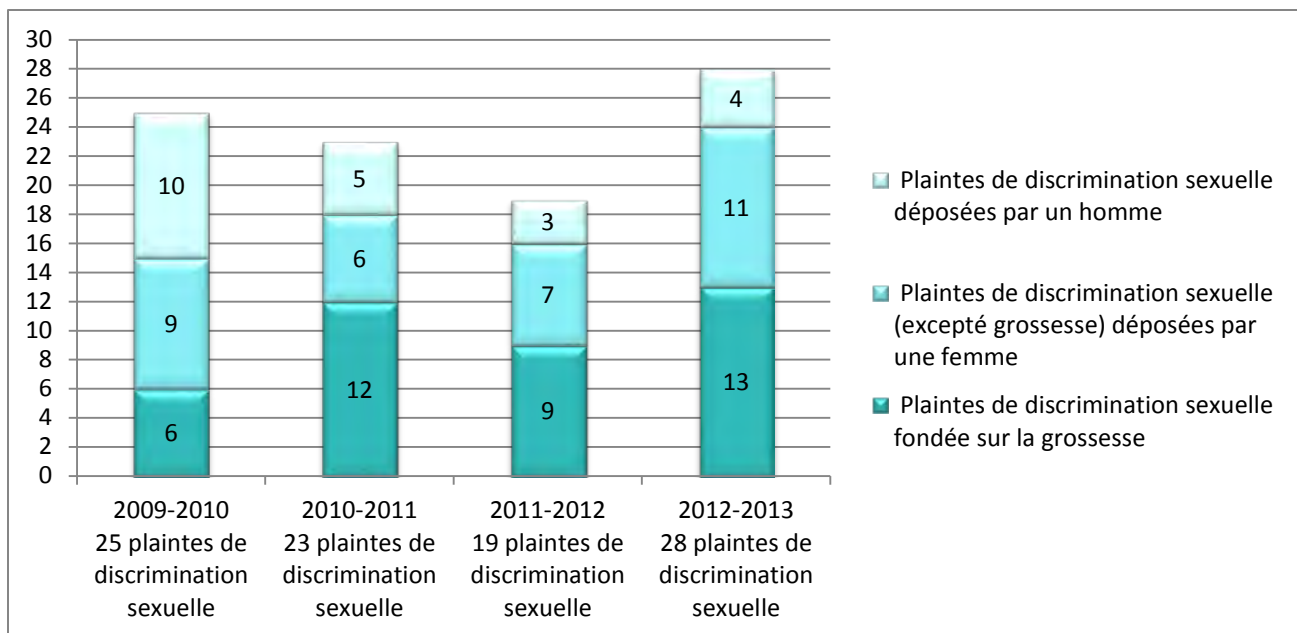


\*Nota : Ces statistiques relatives aux plaintes fermées ne comprennent que les plaintes officielles réglées par la Commission des droits de la personne, excluant ainsi celles réglées au cours d'interventions préalables au dépôt d'une plainte ou encore réglées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.

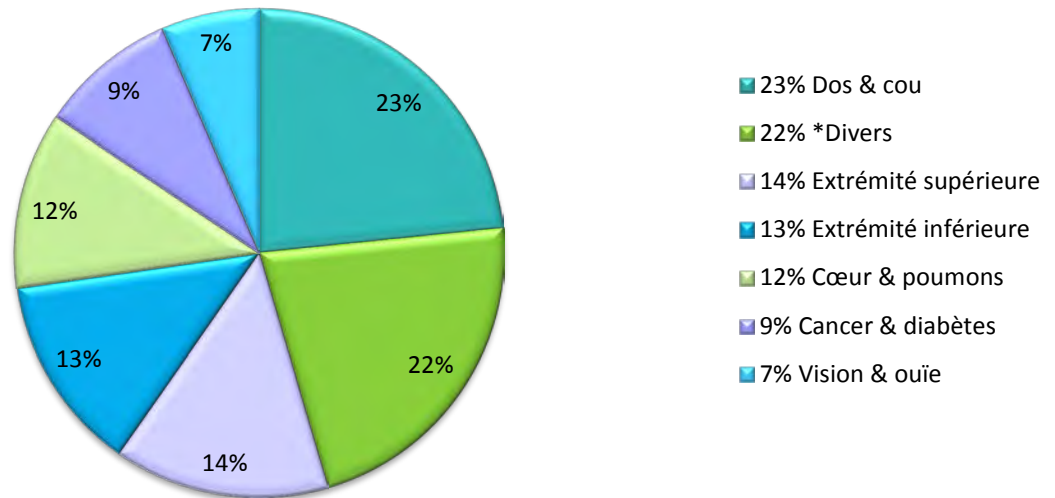
## Sexe des plaignants pour l'ensemble des plaintes



## Sexe des plaignants pour les plaintes de discrimination sexuelle

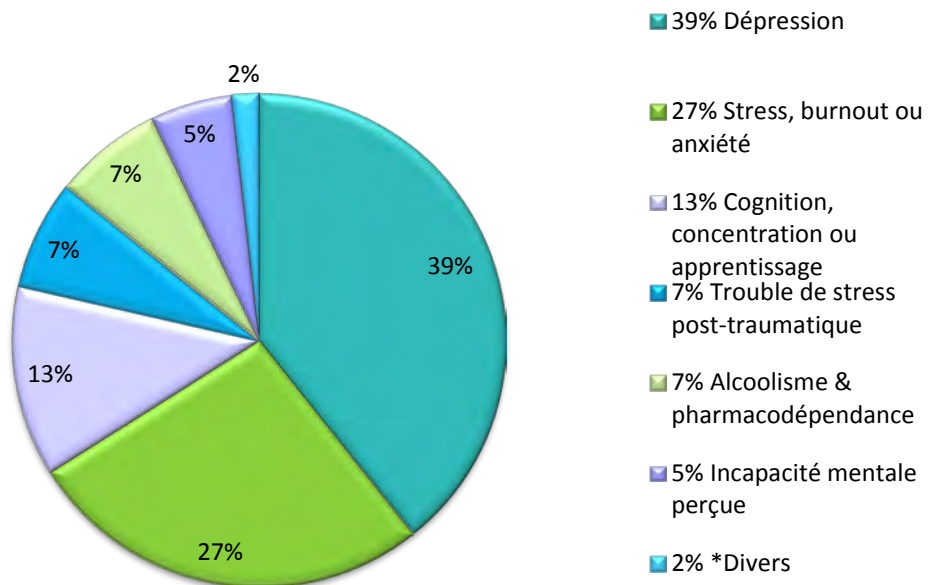


## Allégations de discrimination fondée sur l'incapacité physique



\* La catégorie « Divers » varie d'une année à l'autre. En 2013-2014, elle comprenait : l'alcoolisme, des douleurs sévères, l'épuisement, la fatigue chronique, la fibromyalgie, une hernie ombilicale, la malabsorption du magnésium, une maladie grave, la poliomyélite, des problèmes cutanés, et le VIH.

## Allégations de discrimination fondée sur l'incapacité mentale



\*La catégorie « Divers » varie d'une année à l'autre. En 2013-2014, elle comprenait : le dysfonctionnement organique multiple, le trouble de bipolarité, le trouble de l'humeur, le trouble de la personnalité limite, le trouble oppositif avec provocation.

L'identification des incapacités physiques et mentales est fondée sur l'autodéclaration et peut diverger des avis d'experts ou des critères de diagnostic.

## Annexe D

### Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2013-2014, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas encore disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail.

	<b>2013-2014 Budget principal</b>	<b>2013-2014 Budget</b>	<b>2013-2014 Réelles</b>
<b>Traitement des plaintes et prévention</b>	\$937,100	\$937,100	\$845,558
<b>Services juridiques</b>	\$316,900	\$316,900	\$305,343
<b>Bureau de la Commission des droits de la personne</b>	\$68,000	\$68,000	\$45,
<b>Total</b>	<b>\$1,322,000</b>	<b>\$1,322,000</b>	<b>\$1,196,809</b>

## Annexe E

### Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

#### Dépliants

- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité
- Nos droits de la personne (français, anglais, coréen, mandarin, espagnol)

#### Lignes directrices adoptées par la Commission des droits de la personne

- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2007)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2014)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2005)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2005)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2012)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2011)
- Ligne directrice sur le harcèlement sexuel (2011)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (2012)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2011)
- Lignes directrices sur les Tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail (2011)

#### Autres publications

- Rapports annuels
- Les mesures d'adaptation au travail, guide (2012)

**Nota :** La présente liste ne comprend que les publications imprimées. D'autres publications sont disponibles sur notre site Web ([www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)).