

# Commission des droits de la personne

Rapport annuel  
**2014–2015**

**Commission des droits de la personne  
Rapport annuel 2014–2015**

Commission des droits de la personne  
CP 6000, Fredericton (N.-B.) E3B 5H1 CANADA

ISBN 978-1-4605-0838-1  
ISSN 1189-4423

# ***Lettres d'accompagnement***

## **Du ministre à la lieutenant-gouverneure**

**L'honorable Jocelyne Roy Vienneau**  
**Lieutenant-gouverneure 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 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015.

Le tout respectueusement soumis,

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

A handwritten signature in blue ink that reads "Francine Landry".

L'honorable Francine Landry

---

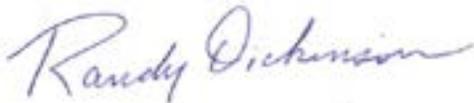
## **Du sous-ministre au ministre**

**L'honorable Francine Landry**  
**Ministre responsable de la Commission des droits de la personne**

Madame,

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 2014-2015.

Le tout respectueusement soumis,

A handwritten signature in blue ink that reads "Randy Dickinson".

Randy Dickinson  
Président de la Commission des droits de la personne



# Table des matières

Message du président . . . . .	1
Membres de la Commission des droits de la personne . . . . .	4
Traitement des plaintes . . . . .	7
Éducation et prévention . . . . .	12
Annexe A. . . . .	15
Annexe B . . . . .	16
Annexe C. . . . .	17
Annexe D . . . . .	20
Annexe E . . . . .	21



# Message du président

Chaque année, la rédaction de mon message pour le rapport général annuel me donne l'occasion de revenir sur le travail que nous avons accompli au cours de la dernière année et de jeter un coup d'œil à ma boule de cristal pour prédire ce que l'avenir pourrait nous réserver.

Cette année a sans contredit été intéressante et stimulante pour la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Quelques sceptiques se demandent pourquoi nous avons besoin d'une commission des droits de la personne alors que nous avons des lois fédérales et provinciales ainsi que la Charte canadienne des droits et libertés pour protéger les droits de la personne dans notre pays et notre province. Je peux vous assurer qu'à titre de président du conseil, et, après avoir vu différentes situations où il y a discrimination alléguée pour différents motifs encore portées à notre attention en 2015, je suis d'autant plus convaincu qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire avant que les droits de la personne que nous avons instaurés en principe soient accordés universellement et équitablement, surtout à ceux qui appartiennent à différentes minorités.

Le plus grand nombre de plaintes est toujours attribuable à la discrimination axée sur l'incapacité, surtout dans le milieu de travail. Il est suivi d'exemples souvent flagrants de discrimination contre les femmes pour des questions d'équité comme les congés de maternité et l'emploi. La Commission a encore beaucoup à faire pour sensibiliser la population quant aux droits et responsabilités, et pour fournir un mécanisme neutre où ces infractions alléguées peuvent être étudiées sans tarder et de façon à optimiser les coûts.

Au cours de la dernière année, nous avons composé avec le problème des ressources insuffisantes causé par des postes vacants. On a également constaté le début de retards inacceptables dans le traitement des plaintes. J'aimerais toutefois souligner que, récemment, le gouvernement provincial a fait des efforts pour nous permettre de pourvoir certains des postes vacants afin que nous puissions mener à bien le travail de la Commission plus rapidement et globalement. C'est particulièrement important en période d'examen des programmes et de contraintes fiscales qui marquent le gouvernement dans son ensemble. Ce soutien est grandement apprécié et témoigne d'un engagement à l'égard de la protection des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

J'aimerais souligner le travail de notre ancienne directrice, Jill Peters, qui a décidé de prendre une retraite bien méritée cette année. Elle a dirigé le travail de la Commission pendant la majeure partie de mon mandat en tant que président. Le processus de sélection est en cours pour combler ce poste de direction. Je dois également souligner l'apport de l'excellent personnel qui travaille à tous les aspects des activités de la Commission. Leur dévouement incessant et leur passion pour des enjeux de droits de la personne sont sans égal. C'était un grand privilège pour moi de rencontrer de tels fonctionnaires extraordinaires. Nous sommes fortunés de les compter parmi nos rangs!

Nous sommes également chanceux d'avoir un groupe de membres nommés de la Commission dévoués et bien renseignés qui assument la responsabilité d'examiner les rapports d'enquête sur les plaintes reçues et de trancher au nom de la Commission. J'aimerais remercier les anciens membres de la Commission et surtout nos membres actuels, soit René « Pepsi » Landry, Emil

Olson, Karine Levesque, George Richmond, Donald Gauvin et Steve Lambert. Leurs contributions intelligentes à notre processus décisionnel ont été un avantage de taille dans le travail en cours de la Commission.

Le volume d'activité qui entoure les plaintes est demeuré élevé au cours de l'année, soit 170 nouvelles plaintes distinctes déposées et 206 plaintes encore actives à la fin de l'année, incluant les cas en suspens devant une commission d'enquête ou les tribunaux. Ces 170 nouvelles plaintes déposées comprennent 305 allégations précises de discrimination. Encore une fois, nous avons pour objectif de régler le plus de plaintes possible en offrant des services de médiation aux deux parties dès le moment où on dépose une plainte auprès de la Commission. Si toutes les parties n'acceptent pas la médiation, il n'en demeure pas moins que cette technique est efficace pour économiser temps et argent dans le traitement de la majorité des plaintes que nous recevons chaque année. Nous estimons important de régler les problèmes rapidement pour que la justice ne soit pas retardée, peu importe si l'affaire est rejetée en raison de preuves insuffisantes ou si l'intimé convient que ce qui est arrivé n'aurait pas dû arriver et remédie à la situation sans commission d'enquête officielle.

Étant donné l'accent porté sur la médiation pendant l'année en question, seulement deux affaires sont passées au processus plus compliqué et coûteux d'une commission d'enquête. Cette option est toujours offerte dans des situations où les parties ne peuvent parvenir à une entente à l'amiable au moyen de la médiation et si l'enquête révèle qu'il y a des motifs ou des preuves suffisants pour passer à la prochaine étape.

Encore ici, au cours de la dernière année, nous avons continué de travailler activement avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), qui nous tient au courant des activités sur les droits de la personne dans les autres provinces et territoires, ainsi qu'avec la Commission canadienne des droits de la personne. Nous avons également participé aux initiatives de l'ACCCDP entourant la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées* et la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

Notre Commission a commencé à examiner la loi provinciale connue sous le nom de *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*. Elle a relevé quelques points qui exigeront peut-être des modifications pour qu'elle reflète les modifications apportées dans d'autres provinces et territoires canadiens. Nous estimons que le cadre législatif des droits de la personne devrait être uniforme partout au Canada, pour que tous les Canadiens puissent profiter des mêmes droits de la personne fondamentaux, peu importe où ils vivent au Canada, et que les lois devraient indiquer où se situent les limites pour certains droits pour que l'on puisse les exécuter adéquatement. Ce travail se poursuivra et sera ensuite dirigé au gouvernement provincial, conformément au processus normal de réforme législative.

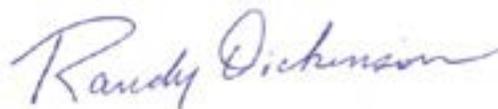
La réglementation de l'utilisation d'animaux d'assistance dans la province est un exemple d'une lacune actuelle dans notre loi. Au fil des ans, de nombreux différents types d'animaux d'assistance ont été ajoutés et ne s'arrêtent plus à des chiens-guides pour les personnes ayant une déficience visuelle. On se penche également sur la question de savoir qui devrait être autorisé à attester qu'un animal en particulier est adéquatement dressé et qu'il devrait donc être admissible aux indemnités consenties pour les animaux d'assistance légitimes. C'est un de nos sujets de recherche actuels.

L'éducation et la sensibilisation du public au sujet des droits de la personne continuent d'être une priorité pour la Commission, mais les ressources limitées nous contraignent à mettre l'accent sur le traitement de plaintes réelles qui nous sont signalées. C'est un domaine où la Commission devra poursuivre ses efforts acharnés afin d'éduquer le public non seulement au sujet de ses droits, mais également de ses responsabilités envers les autres lorsqu'il participe à des activités publiques et commerciales. En particulier, les employeurs devront garder à l'esprit leurs obligations envers leurs employés existants et potentiels. Nous devons continuer d'être créatifs quant aux méthodes utilisées pour ces projets d'éducation, et peut-être utiliser la technologie de l'information à meilleur escient pour rentabiliser les coûts et le temps du personnel.

C'est avec ce message que s'achève mon mandat en tant que président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier tout le monde qui m'a aidé à superviser le travail crucial qui entoure les droits de la personne dans la province au moyen des activités de la Commission et autrement. Ce fut un honneur et un privilège de travailler avec vous pendant mon mandat.

« De mauvaises choses arrivent lorsque de bonnes personnes restent sans rien faire. » Je suis convaincu que d'autres après moi s'assureront que la protection des droits de la personne continuera d'être une priorité au Nouveau-Brunswick. Nous devons tous poursuivre nos efforts pour arriver au jour où tous pourront profiter de ses droits fondamentaux sans condition et sans avoir besoin de déposer une plainte pour y parvenir.

Le tout respectueusement soumis,

A handwritten signature in blue ink that reads "Randy Dickinson". The signature is written in a cursive, flowing style.

Randy Dickinson, C.M.  
Président  
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

# Membres de la Commission des droits de la personne

Du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015, les membres de la Commission des droits de la personne étaient : Randy Dickinson (président), Donald Gauvin, Steve Lambert, René Landry, Karine Levesque, Emil Olsen et George Richmond. Voici les notices biographiques des membres de la Commission, en date du 31 mars 2015.

## **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 de la Réadaptation pour les personnes handicapées (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, la 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 reconnaît 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 a aussi été 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 a également été président du Groupe de travail sur la santé de la population. Il est coprésident 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.

## **Donald Gauvin**

Donald Gauvin, qui a une maîtrise en éducation, a pris sa retraite en 2000 après une carrière de 31 ans en enseignement des mathématiques et de l'informatique. Parallèlement à sa carrière, Donald s'est toujours impliqué dans la société comme membre de conseils d'administrations professionnels ou d'organismes sociaux : Cercle local et Fédération des enseignants, Bibliothèque publique de Petit-Rocher, Coopérative de Robertville, Caisse populaire de Bathurst, Commission des déchets solides Nepisiguit-Chaleur et Club Richelieu Bathurst.

En plus d'être membre de la Commission, monsieur Gauvin est président du Comité consultatif du District des services locaux de Tremblay, président de la Commission de la Bibliothèque publique de Petit-Rocher, membre de la Commission des services régionaux (CSR Chaleur) et membre du Comité de regroupement des districts de services locaux avec Petit-Rocher (DSL – Petit-Rocher). À l'occasion il donne des cours au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et à l'Université de Moncton (UMCS) et il fait du tutorat en mathématiques aux niveaux secondaire et universitaire.

## 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 P.Q. Il a étudié dans de nombreux pays et possède plusieurs certificats et diplômes, notamment en acupuncture, médecine traditionnelle chinoise, désintoxication (NADA) et toucher thérapeutique. Il est aussi un praticien en Qi-Gong médicale, un consultant en Bioénergie médicale, un coach de vie et un clown thérapeutique.

M. Lambert est un révérend du Nouveau Penser. Il célèbre plusieurs mariages et baptêmes chaque année en Gaspésie et est récipiendaire en 2015 d'un Doctorat en Science Divine (D.s.d) de cet organisme. 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 (AMCAC-NB). 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. Il aide activement et participe aux levées de fonds de cet organisme à but non-lucratif.

Il est membre de l'Union des écrivaines et des écrivains québécois. (UNEQ) ainsi qu'auteur de deux livres aux éditions de la Francophonie : Premier livre 2014. « *Si ton bonheur dépend de quelqu'un d'autre...* » Deuxième livre 2015 « *Aller vers l'avant* ». M. Lambert est animateur bénévole d'une émission de radio communautaire à CIMS 104 FM de Balmoral NB. « *Énergie et esprit visiteur* ».

## 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 (ATSNB), et siège au sein du bureau de direction de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (ACTS). Elle est aussi membre de la Coalition pour des soins de fin de vie de qualité du Canada et de la Coalition Canadienne pour la santé mentale des personnes âgées. Au fil des années, elle a siégé au sein du conseil d'administration de l'Association canadienne pour la santé mentale, division Nouveau-Brunswick.

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

En 2012, Mme Levesque a reçu le prix Debbie Nason pour son dévouement à la profession du travail social dans le domaine des soins de santé, remis par l'ATSNB. En 2010, elle a reçu le Prix d'excellence pour services exceptionnels, pour le Nouveau-Brunswick, accordé par l'ACTS. En 2004, elle était la travailleuse sociale de l'année de son chapitre local de l'ATSNB.

## 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.

## **George R. Richmond**

George R. Richmond, c.r., est membre du barreau du Nouveau-Brunswick et de celui de l'Ontario. Il est un expert reconnu en droit du travail, possédant principalement de l'expérience en matière de droit du travail, de droit administratif, de droits de la personne, de recherche et de rédaction juridique, de défense des droits et de commissions et comités. Au cours de ses 40 ans d'expérience, il a représenté des parties devant la Commission du travail et de l'emploi, ainsi que devant divers commissions et tribunaux à toutes les instances.

M. Richmond a été le coauteur d'une publication sur le droit du travail au Canada en plus d'avoir donné des conférences sur le droit du travail et sur les droits de la personne au travail. Il a conseillé des employeurs et d'autres parties relativement à des enjeux juridiques et politiques portant sur les droits de la personne, en plus d'avoir été négociateur en chef dans quelques conventions collectives.

M. Richmond a aussi participé à de nombreuses commissions et de nombreux comités. Il a été bénévole pour la Croix rouge canadienne et la cuisine communautaire de Fredericton, a été entraîneur dans divers sports et il est membre à vie de la Galerie d'art Beaverbrook.

# Traitement des plaintes

## Processus de plainte

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, couleur, religion, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité physique ou mentale, état matrimonial, orientation sexuelle, sexe, condition sociale ou convictions ou 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. Une explication de ce processus se retrouve sur le site Web de la Commission : <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/18-f.asp>.

## Statistiques sur les plaintes

L'annexe C comprend des graphiques qui font état de données statistiques sur les plaintes déposées à la Commission. Voici quelques faits saillants :

- 170 plaintes distinctes ont été reçues en 2014-2015;
- 206 plaintes étaient ouvertes à la fin de l'année, y compris les dossiers renvoyés à une commission d'enquête ou à un tribunal.

### Réception

En 2014-2015, environ 1 921 demandes ont été reçues. Presque toutes les demandes que nous recevons commencent par un appel téléphonique. Lorsque l'appel ne concerne pas un cas de discrimination en violation de la *Loi sur les droits de la personne*, la personne est généralement dirigée vers l'organisme compétent. En 2014-2015, la Commission a réorienté 546 dossiers de cette nature.

La Commission a aussi reçu 179 demandes de renseignements sur la discrimination fondée sur le sexe, dont 107 étaient liées à une grossesse. Dix-huit des demandes de renseignements concernant la grossesse émanaient d'employeurs et deux autres, de fournisseurs de services. Les demandes de renseignements relatives à une grossesse formulées par des employées et des employeurs portaient sur les questions suivantes :

- Mesures d'adaptation à la grossesse par les employeurs;
- Droits des employées enceintes;
- Cessation d'emploi en raison d'une grossesse;

- Cessation d'emploi au cours d'un congé de maternité ou au retour d'un congé de maternité;
- Rétrogradation, réduction des heures de travail, suspension ou réprimande en raison d'une grossesse;
- Rétrogradation ou réduction du nombre d'heures de travail au retour d'un congé de maternité;
- Adaptation à l'allaitement en milieu de travail;
- Privation d'un poste, d'une promotion ou d'heures supplémentaires en raison d'une grossesse;
- Accumulation de crédits de congés annuels pendant un congé de maternité;
- Difficulté à obtenir le relevé d'emploi de l'employeur en vue d'un congé de maternité;
- Demande de prolongation du congé de maternité rejetée;
- Pressions exercées en vue d'un retour hâtif d'un congé de maternité; et
- Travail à temps partiel pendant un congé de maternité.

En 2014-2015, la Commission a envoyé par la poste 504 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.

En tout, 57 % des trousse de plainte ont été envoyées à des femmes et 43 %, à des hommes. Des trousse de plainte ont été envoyées à 41 plaignantes potentielles qui invoquaient la discrimination en raison de la grossesse et six plaintes en bonne et due forme ont été déposées pour ce motif.

### Motifs de discrimination

Les 170 plaintes distinctes qui ont été déposées portaient sur 305 allégations de discrimination, car certaines plaintes faisaient état d'allégations de discrimination touchant plus d'une activité (p. ex. les services et l'habitation) ou reposant sur plus d'un motif (p. ex. la race et la couleur). Comme on peut le voir à l'annexe C, les motifs les plus courants étaient l'incapacité physique (112), la condition sociale (48) et l'incapacité mentale (38). Venaient ensuite le sexe (25) et l'âge (20).

Comme les années antérieures, la plupart (170) des plaintes se rapportaient à l'emploi. La majorité (86 plaintes ou 51 %) des plaintes en matière d'emploi faisaient état de discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale. Vingt-deux des plaintes de discrimination fondée sur le sexe étaient liées à l'emploi et trois d'entre elles concernaient les services. Onze des 13 plaintes de harcèlement sexuel se rapportaient à l'emploi.

L'annexe C contient des graphiques qui font mention du sexe de la personne qui a porté plainte. Sur les 170 plaintes en bonne et due forme distinctes qui ont été déposées, 92 l'ont été par des femmes et 78, par des hommes. Dix-huit des 25 plaintes de discrimination sexuelle ont été déposées par des femmes et sept, par des hommes. Les sept plaintes formulées par des hommes étaient toutes dans le domaine de l'emploi et quatre d'entre elles ont été déposées par des plaignants transgenres. Trois des 13 plaintes de harcèlement sexuel ont été portées par des hommes.

### Dossiers de plaintes fermés

En tout, 140 dossiers de plaintes en bonne et due forme ont été fermés en 2014-15. Ces dossiers ont été fermés pour les raisons suivantes:

- 51 plaintes ont été réglées ;
- 53 plaintes ont été rejetées (surtout en raison de l'insuffisance de la preuve ou de leur dépôt hors délai);
- 35 plaintes ont été retirées, abandonnées, jugées hors de la compétence de la Commission ou fermées pour d'autres raisons;
- 3 dossiers ont été fermés à l'étape de la commission d'enquête ou du tribunal (y compris deux règlements à la conférence préparatoire).

Au moment de leur fermeture, les dossiers de plaintes étaient ouverts en moyenne depuis 13 mois.

### Règlements

Au total, 53 dossiers ont été réglés et fermés en 2014-2015. Ils comprennent 51 plaintes officielles et deux interventions préalables au dépôt d'une plainte. Ces interventions préalables 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 ou pour prévenir qu'une mesure susceptible d'être discriminatoire soit entreprise.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 2 dossiers réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte;
- 31 dossiers réglés avant que l'intimé présente une réponse à la plainte à la Commission;
- 10 dossiers ont été réglés après le dépôt d'une réponse à la plainte, mais avant la fin de l'enquête;
- 8 dossiers ont été réglés après la fin de l'enquête et, dans certains cas, après la rédaction du rapport d'analyse de cas;
- 2 dossiers réglés après que la Commission ait pris la décision de les confier à une commission d'enquête ou ont été réglés au niveau de la commission d'enquête.

Voici les statistiques relatives aux modalités de règlement des plaintes :

967 976,36 \$ : valeur totale estimative des règlements, dont 690 910,36 \$ représentent des dommages-intérêts généraux;

- 7 dossiers ont abouti à des ateliers de formation sur les droits de la personne;
- 8 plaignants ont été accommodés;
- 4 lettres présentant des excuses ou visant à dissiper un malentendu;
- 12 lettres de référence;
- 5 références verbales positives;
- 2 maintiens des prestations; et
- 1 communiqué de presse.

## Exemples de plaintes

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

### 1. Race, origine nationale et religion / Emploi / Demande de prolongation du délai

Le plaignant alléguait avoir été l'objet de discrimination fondée sur sa race, son origine nationale et sa religion, lorsque diverses remarques désobligeantes avaient été formulées à son égard par des collègues à son ancien lieu de travail. Le plaignant alléguait que la réponse de l'employeur à sa plainte initiale était insuffisante et que l'employeur avait omis d'empêcher que des incidents semblables se reproduisent. L'employeur a fait valoir que toutes les mesures raisonnables avaient été prises pour remédier à la situation. L'employeur a ajouté qu'après l'incident initial, le plaignant ne l'avait avisé que d'autres remarques désobligeantes avaient été prononcées à son endroit, que seulement près de deux ans après les faits. L'employeur a indiqué qu'une enquête interne avait été effectuée et avait abouti à la conclusion que la preuve n'était pas suffisante pour corroborer les allégations du plaignant.

Le plaignant avait soumis sa plainte après l'expiration du délai d'un an prescrit par la *Loi*. Par conséquent, le plaignant a été forcé de déposer une demande 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. Le plaignant n'a pas satisfait à chacun des quatre volets du critère et le dossier a été fermé ayant été déposé en dehors du délai d'un an.

### 2. Âge / Emploi

Le plaignant alléguait qu'il avait été victime de discrimination au travail en raison de son âge et qu'il avait finalement été congédié de son emploi pour le même motif. L'employeur a nié avoir fait preuve d'une différence de traitement fondée sur l'âge envers le plaignant. De plus, l'employeur a fait valoir que le congédiement du plaignant était justifié par son rendement médiocre et qu'il n'avait rien à voir avec son âge. Les membres du personnel de la Commission ont fait enquête dans cette affaire et ont recommandé à la Commission de rejeter la plainte comme étant non fondée. La Commission a rejeté la plainte.

### 3. Incapacité mentale / Emploi / Services

La plaignante alléguait avoir fait l'objet de discrimination fondée sur l'incapacité mentale, car elle avait été harcelée par l'un de ses supérieurs au travail. Elle alléguait en outre que son employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation pour son incapacité mentale durant son congé médical du travail. La plaignante a également allégué que son médecin avait omis de lui prodiguer les soins médicaux appropriés durant une urgence médicale. Les membres du personnel de la Commission ont avisé la plaignante que les renseignements que contenait son formulaire de plainte au sujet des allégations contre son employeur étaient insuffisants et qu'elle devait réviser son formulaire de plainte si elle désirait procéder avec la plainte contre son employeur. La plaignante a omis de prendre contact avec les membres du personnel de la Commission à ce sujet, et elle a omis de réviser son formulaire de plainte. L'omission de la plaignante de communiquer avec les membres du personnel de la Commission dans le délai imparti a fait en sorte que la plainte contre son employeur avait été abandonnée. La Commission a également déterminé, suite à une investigation, que les allégations de discrimination contre son médecin n'étaient pas fondées et devaient être considérées comme abandonnées, car la plaignante avait omis de communiquer avec les membres du personnel de la Commission.

### 4. Sexe (grossesse) / Emploi

La plaignante alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe lorsqu'elle avait perdu son emploi peu après avoir révélé à son employeur qu'elle était enceinte. L'employeur a maintenu que son congédiement était basé sur son rendement médiocre et qu'il n'était pas lié à sa grossesse. Toutefois, les parties se sont entendues pour participer au processus de médiation de la Commission sans admission de responsabilité, et les membres du personnel de la Commission ont été en mesure d'aider les parties à parvenir à un accord dans cette affaire.

### 5. Incapacité physique / Emploi

La plaignante alléguait avoir fait l'objet de discrimination fondée sur son incapacité physique lorsque son employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation tenant compte de ses besoins médicaux. Elle alléguait aussi que son congédiement par son employeur était également discriminatoire, parce qu'il était fondé sur son incapacité physique. L'employeur a fait valoir que le congédiement de la plaignante était justifié par ses absences fréquentes. Les parties se sont entendues pour participer au processus de médiation de la Commission sans admission de responsabilité, et les membres du personnel de la Commission ont été en mesure d'aider les parties à parvenir à un accord dans cette affaire.

## 6. Sexe / Emploi

La plaignante alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe à la suite d'une série d'incidents qui a abouti à la cessation de son emploi. La plaignante alléguait avoir fait l'objet d'une différence de traitement parce qu'elle était une femme dans une profession soi-disant dominée par les hommes. La plaignante alléguait qu'on lui avait refusé la possibilité d'exercer des fonctions, même si elle avait satisfait aux exigences de la certification. La plaignante a ajouté qu'on lui avait refusé des possibilités d'emploi et qu'elle a fini par être congédiée en raison de son sexe. L'employeur a fait valoir que le refus de certaines perspectives de carrière et le congédiement éventuel étaient justifiés par le fait que la plaignante n'avait pas réussi à satisfaire aux conditions prescrites pour conserver son emploi. Les membres du personnel de la Commission ont fait enquête dans ce dossier et ont recommandé à la Commission de rejeter la plainte contre l'intimé comme étant non fondée. La Commission a confirmé la recommandation des membres du personnel et a rejeté la plainte.

## 7. Incapacité physique / Emploi

La plaignante alléguait que son employeur avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison de son incapacité physique en ne lui remettant pas son boni annuel de Noël et lorsqu'elle a été avisée qu'il n'avait pas de tâches légères à lui offrir en guise de mesure d'adaptation pour son incapacité. La plaignante alléguait qu'elle recevait normalement un boni à Noël, mais son employeur avait décidé qu'elle n'était pas admissible au boni de Noël étant donné qu'elle avait dû s'absenter de son travail pendant cinq mois en raison de son incapacité (cancer du poumon). Les intimés ont nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit de la plaignante. Les membres du personnel de la Commission ont fait enquête et ont recommandé à la Commission de ne pas rejeter la plainte et de la référer à une commission d'enquête. La Commission a décidé que les circonstances justifiaient l'envoi du dossier à une commission d'enquête, et elle a référé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

## 8. Incapacité physique / Incapacité mentale / Services

La plaignante alléguait qu'un fournisseur de services avait fait preuve de discrimination à son endroit fondée sur ses incapacités mentales et ses incapacités physiques en décidant de mettre fin à ses prestations pour ces mêmes motifs. Les intimés ont nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit de la plaignante, et ils ont fait valoir qu'ils avaient le droit en vertu de la loi de mettre fin à ses prestations ou de les suspendre en raison de ses incapacités mentales et de ses incapacités physiques. Les membres du personnel de la Commission ont fait enquête et ont recommandé à la Commission de ne pas rejeter la plainte et de renvoyer l'affaire à une commission

d'enquête. La Commission a décidé que les circonstances justifiaient la formation d'une commission d'enquête et a confié l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

## Commissions d'enquête

Pendant l'année financière, la Commission des droits de la personne a renvoyé deux nouvelles plaintes à une commission d'enquête. Une plainte alléguait un cas de discrimination dans le cadre de l'emploi fondée sur l'incapacité physique, et l'autre alléguait un cas de discrimination en matière de services fondée sur l'incapacité physique et l'incapacité mentale (voir ci-dessus).

Au début de l'année financière, trois commissions d'enquête étaient en suspens ou en cours. Deux de ces cas ont été réglés au niveau de la commission d'enquête et un autre était toujours en instance à la fin de l'année financière.

À la fin de l'année financière 2014-2015, trois commissions d'enquête étaient en suspens.

## Révisions judiciaires

Au cours de l'année financière 2014-2015, le dossier ci-dessous a été révisé par la Cour du Banc de la Reine:

### 1. *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Downey et Keenan Truck, 2014 NBQB 238.*

John Downey (le plaignant) a déposé une plainte alléguant que son employeur, Keenan Truck Repair Inc. (l'intimé), avait fait preuve de discrimination à son endroit fondée sur l'incapacité physique dans le cadre de la cessation de son emploi. Une fois que l'enquête a été terminée, la Commission a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle siège à titre de commission d'enquête. Après l'audience, la commission d'enquête a rejeté la plainte et a statué que le plaignant n'était pas atteint d'une incapacité, au sens de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, lorsque l'intimé a mis fin à son emploi. La Commission a invoqué la jurisprudence de la Colombie-Britannique pour déterminer ce qui constitue une incapacité physique en vertu des lois sur les droits de la personne. La commission d'enquête a également rejeté la plainte basé sur le motif que le plaignant n'avait pas donné un avis suffisant à l'intimé en ce qui concerne les deux allégations et parce que les deux allégations avaient été déposées en dehors du délai d'un an prescrit par la Loi.

La Commission a présenté une demande de révision judiciaire; une audience en l'espèce a eu lieu le 2 octobre 2014 et la Cour du Banc de la Reine a rendu sa décision le 31 octobre 2014.

La Cour a rejeté la demande de révision judiciaire de la Commission et a statué que la commission d'enquête n'avait pas commis d'erreur de fait ni de droit en limitant la portée de l'audience tenue devant elle aux allégations précises de discrimination qui figuraient dans le formulaire de plainte. La Cour a déterminé que le caractère suffisant d'une plainte est une question qui met en cause les règles et les politiques de la commission d'enquête en matière de procédure. La Cour a également jugé raisonnable la décision de la commission d'enquête selon laquelle le licenciement du plaignant n'était pas discriminatoire.

## Appels

Une seule cause était pendante devant la Cour d'appel en 2014-2015 :

**1. *Rose v. Her Majesty the Queen in Right of the Province of New Brunswick (The Province of New Brunswick including the Departments of Justice, Office of the Attorney General and Finance), et al.***

La plaignante alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur son état matrimonial et son apparence d'incapacité mentale de la part des intimés parce qu'ils ne l'avaient pas embauchée pour travailler, sur la foi de renseignements provenant de personnes partiales et incompetentes qui ne faisaient pas partie des comités de sélection lors de divers concours de recrutement. Des parties de la plainte avaient été déposées en dehors du délai d'un an, et la plaignante a présenté une demande de prolongation du délai à la Commission. Après avoir pris connaissance des observations des parties concernant la demande de prolongation du délai, la Commission a décidé de ne pas accorder la prolongation. Le reste de la plainte qui avait été déposée dans le délai d'un an a été étudié par la Commission et, après avoir fait enquête, la Commission a décidé de rejeter la plainte.

La plaignante a demandé la révision judiciaire des deux décisions de la Commission (ne pas accorder de prolongation de délai et rejeter l'intégralité de la plainte). La Commission a déposé une motion afin d'être soustraite des parties à la révision judiciaire. La Cour du Banc de la Reine a tenu une audience sur la motion déposée par la Commission et elle a fait droit à la motion de la Commission.

La plaignante a interjeté appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. La Cour d'appel a tenu des audiences en l'espèce le 29 janvier 2015 et le 12 mars 2015. En date de la fin de l'année financière qui fait l'objet du présent rapport, aucune décision n'avait encore été rendue par la Cour d'appel.

# 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 conseil 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. Le président et la directrice de la Commission ont participé aux conférences téléphoniques mensuelles de l'ACCCDP tout au long de l'année.

Chaque année, une différente agence membre de l'ACCCDP organise à tour de rôle la conférence annuelle sur les droits de la personne à l'intention des membres et du personnel des commissions des droits de la personne et du grand public. En 2014, la Commission canadienne des droits de la personne a accueilli l'assemblée générale annuelle ainsi que la conférence de l'ACCCDP qui s'est déroulée à Ottawa du 11 au 13 juin dernier; le président et la directrice y ont assistée, et le président y a pris la parole. Ils ont également participé à la réunion d'affaires semi-annuelle de l'ACCCDP en novembre, au Musée canadien pour les droits de la personne à Winnipeg qui venait tout juste d'ouvrir ses portes.

Le président est membre actif d'un comité inter-agences qui travaille à mettre en place un mécanisme de suivi indépendant et responsable de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. En plus de promouvoir le respect de la *Convention*, ce comité collabore à titre de partenaire aux activités 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, la directrice a joué un rôle actif au sein du groupe de travail de l'ACCCDP sur la santé mentale en milieu de travail. L'un des avocats de la Commission est membre du groupe d'avocats de l'ACCCDP qui organise des conférences téléphoniques à intervalles réguliers pour discuter de questions qui relèvent d'une compétence fédérale-provinciale en matière des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été en vedette sur le site Web de l'ACCCDP pour le mois de mai 2014. L'article de fond du site a mis l'accent sur l'affaire Ashley Smith.<sup>1</sup>

## 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/ou leur leadership dans le but de 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 représenté par une élégante sculpture de noyer et d'érable. Les noms des lauréats sont gravés sur son socle. La sculpture est exposée en permanence à la Résidence du gouverneur à Fredericton, où le public peut l'admirer.

Un communiqué de presse en vue d'obtenir des mises en candidature pour le Prix des droits de la personne de 2014 a été publié en février 2014. Une sollicitation de mises en candidature a également été faite auprès d'un vaste éventail de groupes par courriel. Le formulaire de mise en candidature est affiché sur le site Web de la Commission.

Corinne Gallant, de Dieppe, a reçu le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2014.

Une des premières femmes acadiennes à obtenir un doctorat, elle a été professeure de philosophie à l'Université de Moncton, où elle a instauré le premier cours sur le féminisme qu'elle a enseigné jusqu'à sa retraite. Madame Gallant est également l'auteure d'un livre sur la philosophie féministe intitulé *La philosophie... au féminin*, qui a grandement été utilisé dans les établissements de langue française. Elle a présidé le premier organisme national de chercheuses féministes, l'Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF).

<sup>1</sup> Les problèmes révélés par l'affaire Ashley Smith empirent <<http://www.cashra.ca/past-featured/newbrunswick-2014.html>> . Article consulté le 19 mars 2015.

De plus, Madame Gallant a joué un rôle prépondérant dans la création du Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick, et a contribué à établir un refuge pour femmes battues à Moncton. Elle a également travaillé pour la défense des droits acadiens, surtout en ce qui a trait au français comme langue officielle.



Le lieutenant-gouverneur, Graydon Nicholas, et le président de la Commission, Randy Dickinson, ont présenté à Madame Gallant un certificat encadré et une épinglette en étain à l'effigie du prix lors d'une cérémonie à laquelle ont assisté environ 50 personnes à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 15 septembre 2014. Relations avec les médias

## Relations avec les médias

La Commission publie des communiqués de presse ou des déclarations pour informer les gens du Nouveau-Brunswick de leurs droits et responsabilités ainsi que des activités de la Commission. Ces informations sont publiées sur le site Web de la Commission et distribués par courriel auprès des médias et des intervenants de la Commission.

Quatorze communiqués ou déclarations ont été publiés au cours de l'exercice 2014-2015. Les communiqués ciblaient principalement diverses journées provinciales, nationales ou internationales ayant trait aux droits de la personne, comme le Mois de l'histoire des Noirs (février), la Journée de l'égalité (le 17 avril), la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (le 17 mai), la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, la Journée de la fête nationale des Acadiens et des Acadiennes (le 15 août) et la Journée internationale des droits de la personne (le 10 décembre).

Un communiqué a également été publié le 11 septembre pour annoncer le nouveau guide en ligne de la Commission qui explique chacune des étapes à suivre pour remplir le formulaire de plainte en matière de droits de la personne.

Un communiqué a aussi été publié le 16 octobre 2014 dans le but d'annoncer la nouvelle ligne directrice de la Commission sur les mesures d'adaptation que doivent prendre les établissements d'enseignement postsecondaires pour accommoder les étudiants ayant une incapacité physique ou mentale.

Des communiqués ont également été publiés pour annoncer le rapport annuel de la Commission, solliciter des mises en candidature pour le Prix des droits de la personne et annoncer la personne à qui le prix a été décerné.

Les médias ont interviewé le président à plusieurs reprises concernant les enjeux actuels des droits de la personne, et surtout ceux qui avaient fait les grandes lignes des communiqués de presse de la Commission. Le président a notamment consenti à parler aux médias concernant la Journée de l'égalité, la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, la Journée de la fête nationale des Acadiens et des Acadiennes, le rapport annuel de la Commission, le fait que Noël Kinsella, le président du Sénat, prenait sa retraite (Kinsella avait été le premier président de la Commission), ainsi que le Mois de l'histoire des Noirs.

## Présentations

Dans le cadre de son mandat éducatif, la Commission donne régulièrement des présentations à divers groupes tels que les associations professionnelles et les établissements d'enseignement. Au cours de l'année 2014-2015, la Commission des droits de la personne a offert 55 présentations ou séances d'information. Sept de ces séances d'information ont été tenues dans la foulée des conditions de règlement établies pour des plaintes relatives aux droits de la personne.

Vingt-six des 55 présentations sur la sensibilisation ont été présentées devant des étudiants à des universités, des collèges communautaires, des collèges d'études commerciales, des écoles publiques et des classes de Programme de compétences essentielles au travail. De plus, deux présentations ont été offertes aux Repaires Jeunesse du Canada et une autre a été présentée à des enseignants. Des séances d'information ont également été présentées à des employeurs des secteurs publics et privé, des groupes multiculturels et des groupes de personnes ayant un handicap.

En règle générale, les présentations offraient une introduction générale à la *Loi sur les droits de la personne* (13 présentations) ou expliquait l'application de la *Loi dans le milieu de travail* (10 présentations). Il y a eu également sept présentations sur l'obligation de procéder à une adaptation pour les personnes ayant une incapacité en milieu de travail, et cinq présentations sur les procédures de la Commission.

Voici des exemples des présentations données par les membres et le personnel de la Commission :

- La discrimination en milieu de travail basée sur l'âge;
- L'incidence de l'âge sur le rendement et la cessation d'emploi;
- Les pratiques exemplaires en matière de résolution des conflits dans le milieu de travail ainsi que de la médiation;
- Les éléments clés et les approches qui permettent de traiter efficacement les conflits qui surviennent lors des médiations et ainsi éviter qu'ils dégénèrent;
- Les enjeux relatifs reliés à l'emploi d'employés transgenres pour les gestionnaires d'entreprise;
- Les devoirs de prendre des mesures d'adaptation pour les étudiants ayant une incapacité;
- Les divers aspects du rôle des gestionnaires dans la promotion des droits de la personne.

## Autres activités

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. On y ajoute également, de temps en temps, des liens à des déclarations récentes de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne.

Un guide étape par étape pour remplir le formulaire de plainte en matière de droits de la personne a été mis au point et affiché sur le site Web de la Commission le 11 septembre. En même temps, on a diffusé un communiqué de presse qui présentait le guide.

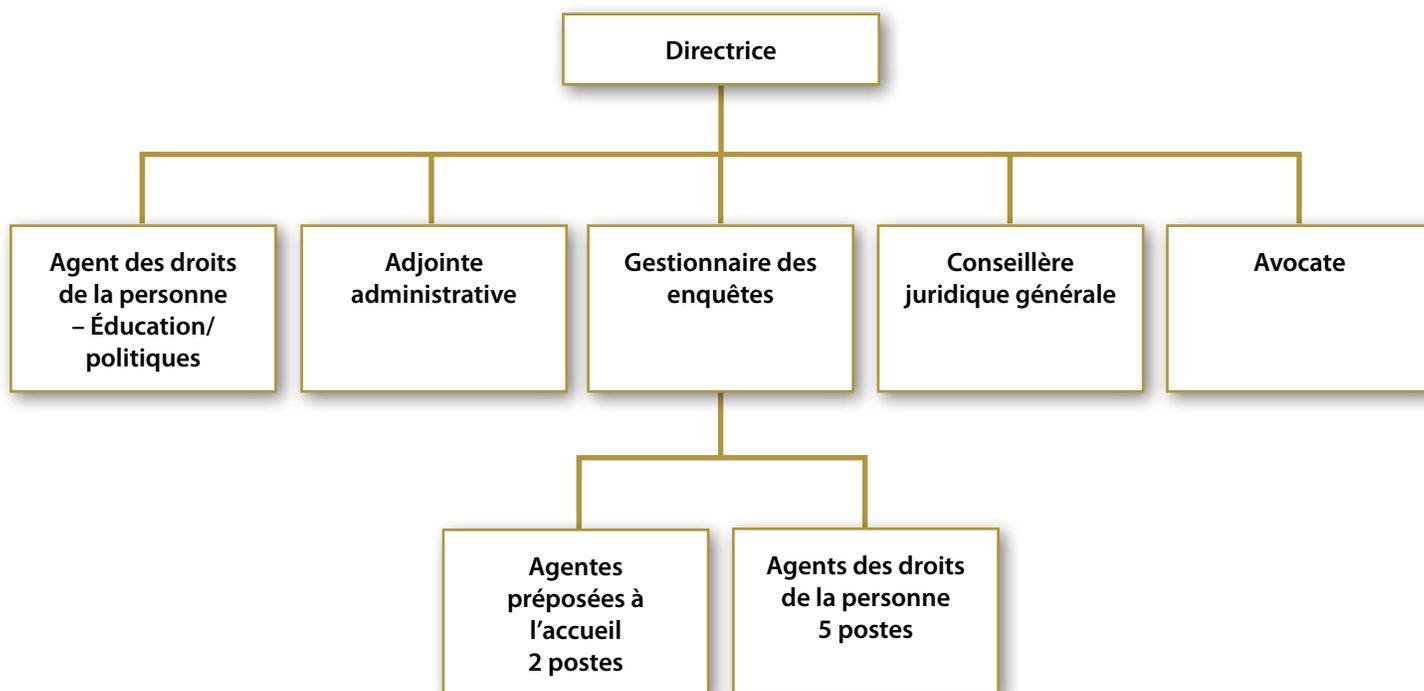
La ligne directrice sur les mesures d'adaptation à prendre pour les personnes handicapées en milieu de travail a été mise à jour et affichée sur le site Web de la Commission. En outre, la nouvelle *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation pour les étudiants ayant une incapacité dans les établissements d'enseignement postsecondaires* a été affichée en ligne le 16 octobre.

Le rapport annuel 2013-2014 de la Commission a été affiché en ligne le 4 novembre.

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

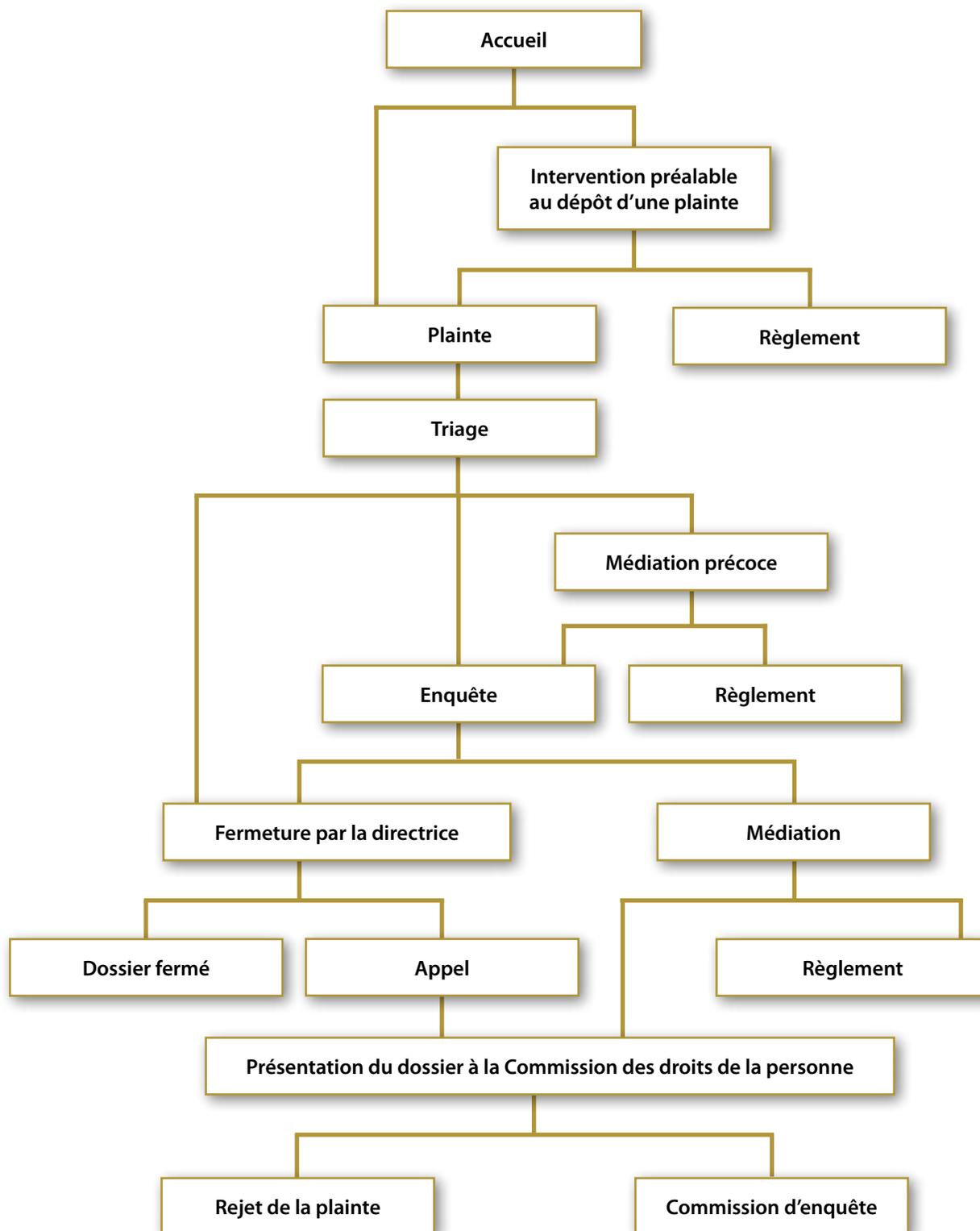
# Annexe A

## Organigramme



# Annexe B

## Acheminement des plaintes



# Annexe C

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

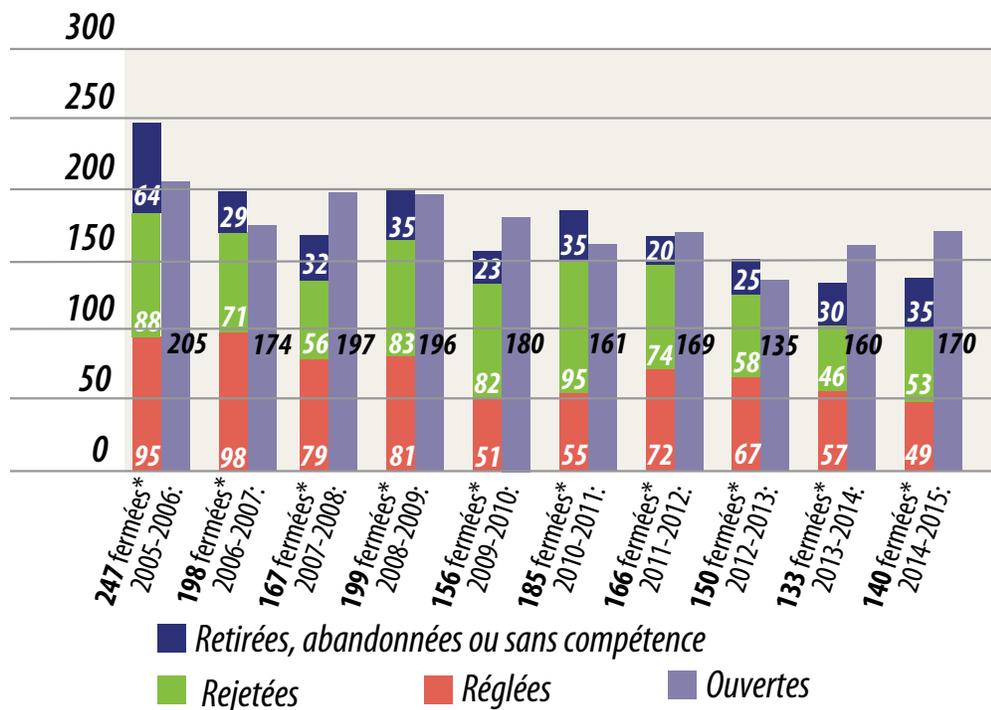
Du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
<b>Race</b>	5	0	1	0	1	7 (2,3 %)
<b>Sexe</b>	22	0	3	0	0	25 (8,2 %)
<b>Croyance (religion)</b>	1	1	2	1	0	5 (1,6 %)
<b>Lieu d'origine</b>	3	0	2	1	1	7 (2,3 %)
<b>État matrimonial</b>	4	0	2	1	0	7 (2,3 %)
<b>Incapacité mentale</b>	27	1	6	2	2	38 (12,5 %)
<b>Couleur</b>	4	0	0	0	1	5 (1,6 %)
<b>Âge</b>	15	1	2	1	1	20 (6,6 %)
<b>Ascendance</b>	1	0	1	0	0	2 (0,7 %)
<b>Origine nationale</b>	3	0	1	1	0	5 (1,6 %)
<b>Incapacité physique</b>	59	1	30	19	3	112 (36,7 %)
<b>Harcèlement sexuel</b>	11	0	1	1	0	13 (4,3 %)
<b>Orientation sexuelle</b>	3	0	0	0	0	3 (1 %)
<b>Convictions ou activités politiques</b>	2	0	0	0	0	2 (0,7 %)
<b>Condition sociale</b>	6	1	23	17	1	48 (15,7 %)
<b>Représailles</b>	4	0	1	0	1	6 (2 %)
<b>Total</b>	<b>170</b> (55,7 %)	<b>5</b> (1,6 %)	<b>75</b> (24,6 %)	<b>44</b> (14,4 %)	<b>11</b> (3,6 %)	<b>305*</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

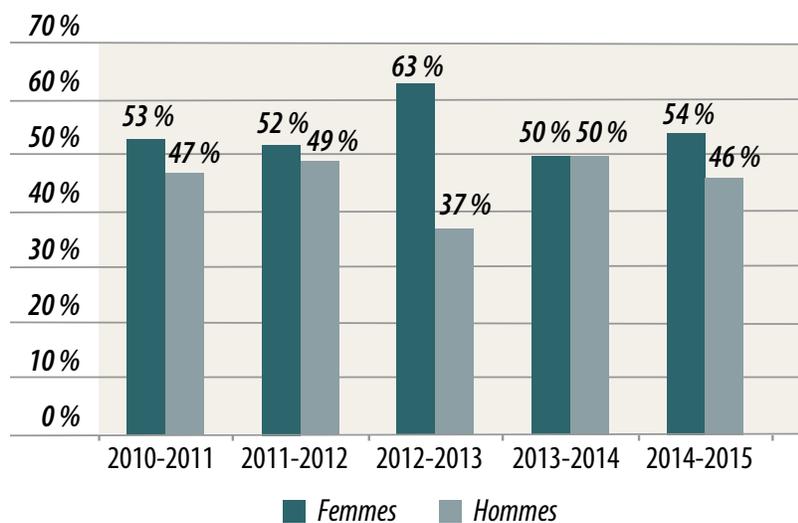
seule plainte chaque nouvelle plainte officielle alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples, on dénombrerait 170 nouvelles plaintes officielles distinctes.

## Plaintes officielles ouvertes et fermées\* 2005-2015

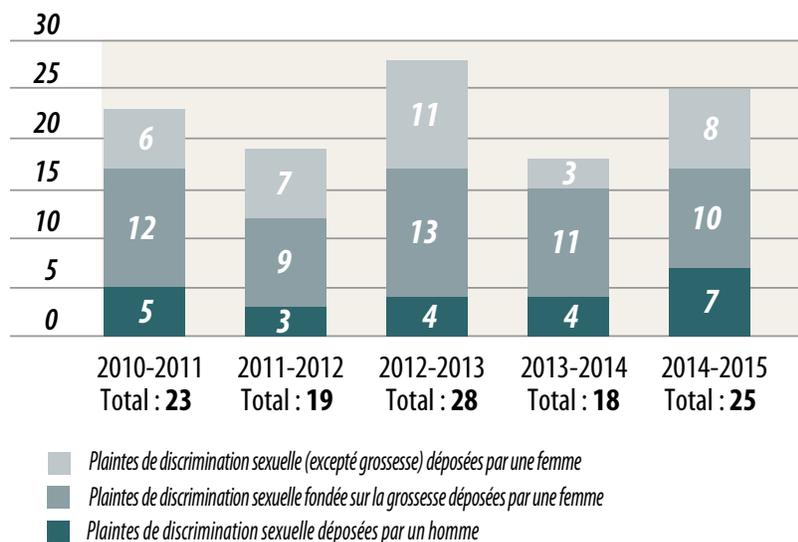


\*Nota : Ces statistiques relatives aux plaintes fermées ne comprennent que les plaintes officielles réglées par la Commission des droits de la personne, excluant ainsi celles réglées au cours d'interventions préalables au dépôt d'une plainte ou encore réglées au niveau de la commission d'enquête ou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

## Sexe des plaignants pour l'ensemble des plaintes



## Sexe des plaignants pour les plaintes de discrimination sexuelle



# Annexe D

## Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2014-2015, 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.

	2014-2015 Budget principal	2014-2015 Budget	2014-2015 Réelles
Traitement des plaintes et prévention	869 500 \$	869 500 \$	768 404 \$
Services juridiques	316 500 \$	316 500 \$	307 594 \$
Bureau de la Commission des droits de la personne	68 000 \$	68 000 \$	44 824 \$
Total	1 254 000 \$	1 254 000 \$	1 120 822 \$

# 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 une incapacité physique et mentale au travail (2014)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité [M - 12] (2007)
- Ligne directrice – Accommodement des étudiants ayant une incapacité dans les établissements d'enseignement postsecondaire (2014)
- Ligne directrice – Détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2005)
- Ligne directrice – Délégation des fonctions de traitement de plaintes (2012)
- Ligne directrice – Discrimination dans le secteur du logement (2004)
- Ligne directrice – Tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail (2011)
- Ligne directrice – Convictions ou l'activité politique (2011)
- Ligne directrice – Discrimination fondée sur la grossesse (2011)
- Ligne directrice – Communications privilégiées (1995)
- Ligne directrice – Harcèlement sexuel (2011)
- Ligne directrice – Condition sociale (2005)
- Ligne directrice – Prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (2012)

### 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)).

